

Avaliação Psicológica

Diretrizes na
Regulamentação
da Profissão



Conselho Federal de Psicologia

1ª Edição

Brasília – DF

2010





Avaliação Psicológica

Diretrizes na
Regulamentação
da Profissão



Conselho Federal de Psicologia

1ª Edição

Brasília – DF

2010



Avaliação Psicológica: Diretrizes na Regulamentação da Profissão

1ª Edição



Brasília-DF
2010

Organizadores

Acácia Aparecida Angeli dos Santos, Alexandra Ayach Anache, Anna Elisa de Villemor-Amaral, Blanca Susana Guevara Werlang, Caroline Tozzi Reppold, Carlos Henrique Sancineto da Silva Nunes, Marcelo Tavares, Maria Cristina Ferreira, Ricardo Primi

Autores

Acácia Aparecida Angeli dos Santos, Alexandra Ayach Anache, Anna Elisa de Villemor-Amaral, Blanca Susana Guevara Werlang, Caroline Tozzi Reppold, Carlos Henrique Sancineto da Silva Nunes, Fabíola Borges Corrêa, Marcelo Tavares, Maria Cristina Ferreira, Regina Sonia Gattas Fernandes do Nascimento, Ricardo Primi

Avaliação Psicológica: Diretrizes na Regulamentação da Profissão

1ª Edição



Brasília-DF
2010

É permitida a reprodução desta publicação, desde que sem alterações e citada a fonte.

Disponível também em: www.pol.org.br.

1ª Edição 2010

Projeto Gráfico: Luana Melo/Liberdade de Expressão

Diagramação: Ana Helena Melo/Liberdade de Expressão

Revisão: Cecília Fujota, Joíra Coelho e Suely Touguinha/Liberdade de Expressão



Liberdade de Expressão – Agência e Assessoria de Comunicação
atendimento@liberdadeexpressao.inf.br

Coordenação Geral/CFP

Yvone Duarte

Edição

Priscila D. Carvalho – Ascom/CFP

Produção

Gustavo Gonçalves – Ascom/CFP

Verônica Araújo – Ascom/CFP

Direitos para esta edição: Conselho Federal de Psicologia
SAF/SUL Quadra 2, Bloco B, Edifício Via Office, térreo, sala 104
70070-600 Brasília-DF
(61) 2109-0107

E-mail: ascom@pol.org.br

www.pol.org.br

Impresso no Brasil – setembro de 2010

Catálogo na publicação

Biblioteca Dante Moreira Leite

Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo

Conselho Federal de Psicologia

Avaliação psicológica: diretrizes na regulamentação da profissão / Conselho Federal de Psicologia. – Brasília: CFP, 2010.

196 p.

ISBN: 978-85-89208-29-1

1. Avaliação psicológica 2. Testes psicológicos 3. Formulação de políticas 4. Ética profissional I. Título.

BF176

**Conselho Federal de Psicologia
XIV Plenário
Gestão 2008-2010**

**Plenária Eleita
Diretoria**

Humberto Verona – Presidente
Ana Maria Pereira Lopes – Vice-Presidente
Clara Goldman Ribemboim – Secretária
André Isnard Leonardi – Tesoureiro

Conselheiros efetivos

Elisa Zaneratto Rosa
Secretária Região Sudeste
Maria Christina Barbosa Vêras
Secretária Região Nordeste
Deise Maria do Nascimento
Secretária Região Sul
Iolete Ribeiro da Silva
Secretária Região Norte
Alexandra Ayach Anache
Secretária Região Centro-Oeste

Conselheiros suplentes

Acácia Aparecida Angeli dos Santos
Andréa dos Santos Nascimento
Anice Holanda Nunes Maia
Aparecida Rosângela Silveira
Cynthia R. Corrêa Araújo Ciarallo
Henrique José Leal Ferreira Rodrigues
Jureuda Duarte Guerra
Marcos Ratinecas
Maria da Graça Marchina Gonçalves

Conselheiros convidados

Aluizio Lopes de Brito
Roseli Goffman
Maria Luiza Moura Oliveira



Apresentação

O Conselho Federal de Psicologia instituiu em 2003 o Sistema de Avaliação dos Testes Psicológicos (Satepsi) como uma de suas ações permanentes para qualificar os métodos e as técnicas empregados no processo de avaliação psicológica. Nesse processo reuniu um conjunto de profissionais da área que contribuíram com produções teóricas e metodológicas sobre essa prática privativa do psicólogo brasileiro.

A Resolução CFP nº 002/2003, produto dos trabalhos da Comissão instaurada no período de 2002 a 2004, orientou as ações desenvolvidas na gestão de 2005 a 2007 e 2008 a 2010. Foi um marco no avanço da qualidade dos instrumentos utilizados na avaliação psicológica, bem como na construção de políticas comprometidas com o rigor científico e ético. Ao longo desses anos, os especialistas da área, membros da Comissão Consultiva em Avaliação Psicológica do Conselho Federal de Psicologia e consultores ad hoc estabeleceram interlocuções com profissionais que realizam avaliação psicológica em diversos contextos, os quais lhes possibilitaram acumular conhecimentos sobre seus instrumentos, com destaque para os testes psicológicos.

A publicação deste documento expressa mais um dos investimentos assumidos pela categoria de psicólogos e reafirma o compromisso da Psicologia em garantir que os direitos humanos sejam respeitados.

Humberto Verona
Presidente do Conselho Federal de Psicologia (CFP)



Sumário

1. Introdução.....	15
2. As políticas do Conselho Federal de Psicologia para a Avaliação Psicológica (Alexandra Ayach Anache e Fabíola Borges Corrêa).....	19
3. Da ordem social da regulamentação da Avaliação Psicológica e do uso dos testes (Marcelo Tavares).....	31
4. Avaliação Psicológica: implicações éticas (Alexandra Ayach Anache e Caroline Tozzi Reppold)	57
5. Avaliação psicológica, testes e possibilidades de uso (Blanca Susana Guevara Werlang, Anna Elisa de Villemor-Amaral e Regina Sonia Gattas Fernandes do Nascimento).....	87
6. Aspectos técnicos e conceituais da ficha de avaliação dos testes psicológicos (Carlos Henrique Sancineto da Silva Nunes e Ricardo Primi)	101
7. O Satepsi: desafios e propostas de aprimoramento (Ricardo Primi e Carlos H. S. Nunes).....	129
8. A avaliação psicológica no contexto organizacional e do trabalho (Maria Cristina Ferreira e Acácia Aparecida Angeli dos Santos).....	149
9. Avaliação psicológica para concessão de registro e/ou porte de arma de fogo (Regina Sonia Gattas Fernandes do Nascimento e Blanca Susana Guevara Werlang).....	173



Introdução

Este documento é o produto de um trabalho coletivo da Comissão Consultiva em Avaliação Psicológica do Conselho Federal de Psicologia, que pretende registrar os debates produzidos a partir das experiências advindas da operacionalização do Sistema de Avaliação Psicológica (SA-TEPSI), com ênfase nas conquistas e nos desafios enfrentados nos últimos anos sobre os dilemas da avaliação psicológica.

Dentre as conquistas, destacamos o impacto da política adotada pelo Sistema Conselhos para qualificar a área, respondendo às críticas sobre o transplante de técnicas de avaliação psicológica de outros países sem que essas apresentassem evidências de validade para seu uso com a população brasileira. O aumento significativo de produção sobre essa temática é substancial, como abordado no Capítulo I, referente às políticas do Conselho Federal de Psicologia para a avaliação psicológica.

O acúmulo de conhecimentos e de experiências resultantes do trabalho nesse período reforça a ideia de que os métodos e as técnicas de avaliação psicológica requerem conhecimentos mais extensos e aprofundados de diversas áreas da Psicologia para que os resultados obtidos possam ser interpretados de acordo com as necessidades de cada contexto que requer o uso dessa prática. Destaca-se sempre a importância de que sejam observados os princípios éticos que orientam o desenvolvimento da Psicologia como ciência e profissão.

A avaliação psicológica é uma atividade restrita ao psicólogo e isso implica que seus instrumentos, com destaque para os testes psicológicos, sejam de uso restrito a esse profissional, considerando que sua formação o habilita para essa finalidade. No entanto, esse tem sido um dos maiores desafios para a categoria, visto que profissionais de outras áreas de interface com a Psicologia desejam compartilhar o uso de alguns instrumentos psicológicos. Sobre isso, foi dedicado um capítulo intitulado: *Da ordem social da regulamentação da avaliação psicológica e do uso dos testes*. Nele se argumenta que a Psicologia é a profissão equipada para a execução da avaliação psicológica, visto que todos os setores

envolvidos nesse processo estão devidamente regulamentados com observância aos princípios éticos que "qualifica[m] os serviços e coíbe[m] excessos por parte de profissionais e instituições", com destaque aos de mercado. O Sistema Conselho junto com as entidades parceiras têm-se esmerado para qualificar a área e, sobretudo, manter interlocuções com outras profissões, ampliando com isso sua inserção na sociedade.

A avaliação psicológica é um processo de construção de conhecimentos acerca de aspectos psicológicos, com a finalidade de produzir, orientar, monitorar e encaminhar ações e intervenções sobre a pessoa avaliada, e, portanto, requer cuidados no planejamento, na análise e na síntese dos resultados obtidos. Nesse sentido, o capítulo sobre as dimensões éticas da avaliação psicológica relaciona diferentes infrações que motivaram processos éticos envolvendo a avaliação psicológica, os quais foram julgados pelo Conselho Federal de Psicologia à luz dos princípios éticos preconizados pela Associação Americana de Psicologia (APA) em 1992 e revisado em 2002, a saber: competência, integridade, responsabilidade científica e profissional, respeito pela dignidade e pelos direitos das pessoas, preocupação com o bem-estar do outro e responsabilidade social.

A responsabilidade social da Psicologia expressa-se por meio de seus métodos e suas técnicas, os quais devem ser confiáveis, válidos e fidedignos para a população na qual eles serão empregados. Sobre isso, o capítulo *Avaliação psicológica, testes e possibilidades de uso*, reafirma que o teste é um instrumento especializado que requer estudos psicométricos de alta precisão e compõe a avaliação psicológica, a qual não se restringe exclusivamente a ele.

A qualificação dos testes psicológicos, com observância dos critérios mínimos estabelecidos para considerá-los indicados para a população brasileira, foi abordada no capítulo *O Satepsi: desafios e propostas de aprimoramento*, no qual se discutem os avanços e os limites desse sistema. Os avanços podem ser observados na qualificação dos manuais dos instrumentos e no aumento do número de testes psicológicos aprovados pelo Conselho Federal de Psicologia. Os limites podem ser identificados nas indagações geradas no processo de avaliação dos testes psicológicos, entre elas sobre o aumento dos critérios mínimos e das especificidades dos testes como instrumentos privativos da área de Psicologia. Essas dúvidas, quando respondidas, poderão subsidiar

as práticas da avaliação psicológica tanto nas áreas tradicionais da Psicologia como nas áreas emergentes.

Dentre as áreas tradicionais da Psicologia, a avaliação psicológica foi e é utilizada no contexto organizacional e do trabalho, tal como é mostrado no histórico e no desenvolvimento do capítulo *A avaliação psicológica no contexto organizacional e do trabalho*. A avaliação psicológica nesse contexto tornou-se, ao longo do tempo, uma ferramenta poderosa de tomada de decisão que, quando implementada de modo apropriado, pode trazer benefícios importantes para os trabalhadores, para as organizações e para a sociedade em geral. Assim é que a escolha de pessoas com perfis mais adequados a determinada função aumenta a probabilidade de que elas obtenham maior satisfação no trabalho e, conseqüentemente, tenham melhor qualidade de vida.

No capítulo que aborda a avaliação psicológica para o porte de arma de fogo, as autoras chamam a atenção para os cuidados éticos e técnicos exigidos para procederem à avaliação, e isso requer, do profissional que irá avaliar, qualificação para exercer essa atividade com competência e, sobretudo, considerar as condições sociais, políticas e econômicas implicadas no contexto do uso e do abuso do porte de arma em uma sociedade em que as situações de violência são alarmantes.

Por fim, espera-se que este documento seja um material que inspire a realização de outros trabalhos, propicie o avanço nas pesquisas para construção de testes e que ofereça subsídios para a formação profissional. Certamente sua leitura gerará debates profícuos sobre os assuntos aqui abordados.

As políticas do Conselho Federal de Psicologia para a avaliação psicológica

Alexandra Ayach Anache
Fabiola Borges Corrêa

Este capítulo tem como principal objetivo apresentar as políticas do Conselho Federal de Psicologia (CFP) relativas à avaliação psicológica, com ênfase nas conquistas e nos desafios enfrentados nos últimos anos, ao lidar com as demandas e necessidades advindas tanto de áreas tradicionais da Psicologia, como de áreas emergentes. O CFP é uma autarquia federal, uma entidade de direito público, instituída pela Lei nº 5.766/1971 e regulamentada pelo Decreto nº 79.822/1977. Seus principais objetivos são orientar, normatizar, fiscalizar e disciplinar a profissão de psicólogo, zelar para que os princípios éticos sejam observados e contribuir para o desenvolvimento da Psicologia como ciência e profissão.

Cumpramos registrar que a Lei nº 4.119, de 1962, já determinava, em seu artigo 13, que constitui função privativa do psicólogo a utilização de métodos e técnicas psicológicas com os seguintes objetivos: diagnóstico psicológico; orientação e seleção profissional; orientação psicopedagógica; detecção e problemas de ajustamento. Entretanto, a partir do crescimento significativo da prática da avaliação psicológica em diversos campos – como, por exemplo, nos concursos públicos e na obtenção da Carteira Nacional de Habilitação –, surgiu a necessidade de incluir o tema na agenda política do CFP.

Por ser o órgão fiscalizador da profissão, o CFP tem entre as suas atribuições a responsabilidade de garantir a qualidade técnica e ética dos serviços prestados pelos psicólogos. Diante disso, e obedecendo às deliberações do IV Congresso Nacional de Psicologia (junho/2001), assim como acatando a proposta do I Fórum Nacional de Avaliação Psicológica (dezembro/2000), o CFP regulamentou, pela primeira vez, a elaboração,

a comercialização e o uso dos testes psicológicos em 2001, por meio da Resolução CFP nº 25. Com base nessa regulamentação ficou determinado que os testes para uso profissional do psicólogo deveriam atender a parâmetros mínimos de qualidade e estar sob a responsabilidade técnica de um psicólogo registrado em um Conselho Regional de Psicologia.

O processo de implantação do Sistema de Avaliação Psicológica no Conselho Federal de Psicologia

Dando prosseguimento ao que foi apresentado sobre o processo de aprimoramento dos procedimentos de avaliação dos testes psicológicos, o CFP criou, por meio da Resolução CFP nº 002/2003, a Comissão Consultiva em Avaliação Psicológica. Formada por especialistas (pesquisadores e conselheiros com experiência e produção científica na área), tal comissão foi incumbida de analisar e emitir pareceres sobre os testes psicológicos encaminhados ao CFP, com base nos parâmetros definidos na resolução.

Embora elaborada pela gestão anterior (2002-2004)¹, a Resolução CFP nº 002/2003 orientou as ações desenvolvidas na gestão seguinte (2005-2007) e na atual gestão (2008-2010). Além disso, em 2003 o CFP criou também o Sistema de Avaliação dos Testes Psicológicos (Satepsi) (<http://www2.pol.org.br/satepsi/>), com a finalidade de divulgar informa-

1 Histórico de Comissões Consultivas em Avaliação Psicológica:

2002 – Álvaro José Lelé, Audrey Setton de Souza, Jose Carlos Tourinho e Silva, Regina Sônia Gattas Fernandes do Nascimento, Ricardo Primi. *Conselheiros*: Gislene Maia Macedo e Ricardo Moretson.

2005 – Blanca Susana Guevara Werlang, Carlos Henrique Sancineto da Silva Nunes, Maria Cristina Ferreira, Regina Sônia Gattas Fernandes do Nascimento, Ricardo Primi. *Conselheiras*: Acácia Ângeli dos Santos, Adriana de Alencar e Alexandra Ayach Anache.

2008 – Blanca Susana Guevara Werlang, Maria Abigail de Souza, Maria Cristina Ferreira, Marcelo Tavares, Ricardo Primi. *Conselheiras*: Acácia Ângeli dos Santos e Alexandra Ayach Anache.

2009 – Blanca Susana Guevara Werlang; Carlos Henrique Sancineto da Silva Nunes; Marcelo Tavares; Maria Cristina Ferreira; Ricardo Primi. *Conselheiras*: Acácia Santos e Alexandra Ayach Anache.

2010 – Anna Elisa de Villemor Amaral, Blanca Susana Guevara Werlang, Carlos Henrique Sancineto da Silva Nunes, Caroline Tozzi Reppold, Marcelo Tavares, Maria Cristina Ferreira, Ricardo Primi. *Conselheiras*: Acácia Ângeli dos Santos e Alexandra Ayach Anache.

ções atualizadas sobre as etapas de cada teste psicológico em análise e a relação de testes aprovados.

Segundo o artigo 9º da Resolução nº 002/2003, os testes são recebidos, analisados e avaliados pela Comissão Consultiva em Avaliação Psicológica. A análise é feita a partir da verificação técnica do cumprimento das condições mínimas de qualidade contidas no Anexo I dessa resolução. É realizada inicialmente por pareceristas *ad hoc* e, a seguir, pela Comissão Consultiva em Avaliação Psicológica, que elabora um parecer a ser enviado para decisão da Plenária do CFP.

Além do trabalho de avaliação dos testes que são identificados como testes psicológicos, a comissão faz também uma análise daqueles instrumentos em que há dúvida sobre o fato de serem privativos de psicólogos ou não. Nesse caso, verifica-se se esses instrumentos se enquadram no conceito de teste psicológico descrito no parágrafo único do artigo 1º da Resolução CFP nº 002/2003:

Art. 1º Os Testes Psicológicos são instrumentos de avaliação ou mensuração de características psicológicas, constituindo-se um método ou uma técnica de uso privativo do psicólogo, em decorrência do que dispõe o § 1º do Art. 13 da Lei nº 4.119/62.

Parágrafo único. Para efeito do disposto no caput deste artigo, os testes psicológicos são procedimentos sistemáticos de observação e registro de amostras de comportamentos e respostas de indivíduos com o objetivo de descrever e/ou mensurar características e processos psicológicos, compreendidos tradicionalmente nas áreas emoção/afeto, cognição/inteligência, motivação, personalidade, psicomotricidade, atenção, memória, percepção, dentre outras, nas suas mais diversas formas de expressão, segundo padrões definidos pela construção dos instrumentos.

Caso o teste tenha sido considerado psicológico, é comunicado ao autor que, se assim o desejar, poderá ou não submeter o seu instrumento a avaliação. Para isso, será escolhido, pela comissão, o parecerista *ad hoc* que analisará o material, segundo o anexo da Resolução nº 002/2003, que contém os critérios necessários para proceder à análise. Esse anexo detalha cada um dos itens citados na resolução, apresentando um for-

mulário a ser preenchido pelo parecerista, de forma que cada critério seja analisado minuciosamente.

Os resultados da análise dos pareceristas *ad hoc* são encaminhados à Comissão Consultiva em Avaliação Psicológica e, se for identificada alguma contradição entre os pareceres dos avaliadores *ad hoc* e da comissão, escolhe-se um terceiro parecerista para outra análise. Atualmente, a comissão vem adotando, também, uma prática orientadora. Nesse sentido, caso os membros da comissão consultiva entendam que há necessidade de maior detalhamento sobre o processo de validação ou qualquer informação que garanta a qualidade técnica do instrumento e do manual, sugere-se ao autor que responda aos quesitos elencados.

Após a resposta do autor, a comissão se reúne e emite o parecer que, em seguida, é divulgado a quem de direito, cabendo recurso durante 30 dias, a contar da data do recebimento do parecer. Se o recurso for encaminhado, será analisado pela Comissão Consultiva em Avaliação Psicológica e o parecer será levado para julgamento do Plenário do CFP. Após todo esse processo, os resultados indicando ou não o uso do instrumento são divulgados no site do Conselho Federal de Psicologia, no *link* Satepsi.

No período de 2003 a julho de 2010, o CFP recebeu 210 testes para análise. Destes, **114** receberam parecer **favorável** e possuem condições de uso profissional pelo psicólogo; **77** receberam **parecer desfavorável**, o que significa que não podem ser utilizados profissionalmente pelo psicólogo; **19** estão em **processo de análise**.

Vale registrar, por fim, que o CFP, por meio da Comissão Consultiva em Avaliação Psicológica, vem também aprimorando o Sistema de Avaliação Psicológica (Satepsi), tornando-o mais acessível à categoria e com mais informações relevantes, dentre elas, a indicação de testes favoráveis e desfavoráveis. O referido sistema oferece ainda acesso a um conjunto de documentos sobre a avaliação dos testes psicológicos realizada pelo CFP, tais como resoluções, editais, pareceres desfavoráveis, relatórios e respostas para as mais frequentes perguntas dirigidas ao CFP. A esse respeito, enfatiza-se a participação efetiva das entidades profissionais da Psicologia que atuam na área, entre elas o Instituto Brasileiro de Avaliação Psicológica (Ibap) e a Associação Brasileira de Rorschach e Métodos Projetivos (ASBRo). Essas associações científicas têm oferecido subsídios teóricos e metodológicos necessários para qualificação dos instrumentos e do processo de avaliação psicológica.

Conforme se observa, a atuação do Conselho Federal de Psicologia, por meio da Comissão Consultiva em Avaliação Psicológica e das Comissões de Orientação e Fiscalização dos Conselhos Regionais, tem sido predominantemente orientativa. Seu objetivo principal é avançar na construção de métodos para qualificação dos instrumentos de avaliação psicológica em parâmetros científicos, considerando os diversos contextos e propósitos nos quais a avaliação é utilizada, para garantir que seu uso atenda aos princípios éticos previstos pelo Código de Ética Profissional do Psicólogo. Esse processo de qualificação da avaliação psicológica tem como propósito garantir que a prestação de serviços dos profissionais da área atenda às necessidades dos usuários. Para tanto, várias ações têm sido adotadas.

Assim é que, além do trabalho de avaliação dos testes realizado pela Comissão Consultiva em Avaliação Psicológica, o CFP tem procurado oferecer aos(as) psicólogos(as), bem como aos órgãos públicos e privados, orientações sobre a prática da avaliação psicológica, incluindo o uso dos testes nos diferentes contextos e propósitos. Cuidados dessa natureza podem ser observados nos diversos estudos dos recursos interpostos pelos candidatos que prestam concursos públicos e do teor das decisões judiciais sobre o objeto em pauta. Eles serviram de subsídios para o aprimoramento das resoluções do CFP que regulamentam a avaliação psicológica para fins de concurso público e outras que estão sendo reformuladas e construídas. Esse assunto será tratado em um dos capítulos desta obra.

Outro foco de atuação do CFP é a orientação às editoras que comercializam testes psicológicos. Esse trabalho visa a garantir que o acesso aos instrumentos seja restrito ao psicólogo, conforme previsto na legislação vigente no Brasil.

Vale ressaltar, ainda, que o CFP tem envidado esforços para manter interlocução permanente com a academia e com instituições/associações de pesquisadores, os quais constituem espaços permanentes de produção e disseminação de conhecimentos, fortalecendo, assim, a relação entre a ciência e a profissão. Nesse sentido, o investimento do CFP e de entidades parceiras resultou na ampliação da literatura brasileira sobre medidas psicológicas, bem como na intensificação de pesquisas que visam ao estabelecimento de evidências de validade para os testes no Brasil. Vale ressaltar a existência de três grupos de pesquisas na Associação Nacional de Pesquisadores em Psicologia (ANPEPP) que se dedicam à pesquisa nesse campo.

Assim é que o *Banco de Teses* do Portal da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Capes) registrou, no período de 1990 a 2010, 2.557 teses e dissertações com ênfase em estudos de validação e precisão. A maior concentração de trabalhos está no período de 2000 a 2010, com 2.151 trabalhos, sendo que de 1990 a 1999 foram contabilizadas 406 produções acadêmicas.

Realizamos nova busca em 8 de julho de 2010 e contabilizamos 494 teses e dissertações registradas no referido Portal, o que significa um acréscimo de 228 trabalhos em relação ao ano anterior, conforme pode ser observado na Tabela 1.

O aumento de trabalhos científicos implicou, ainda, a ampliação de profissionais da área que se têm dedicado a estudar a avaliação psicológica em diferentes contextos e propósitos, com alguns deles, atualmente, participando inclusive como pareceristas *ad hoc*.

Tabela 1 – Número de teses e dissertações produzidas no período de 1990 a 2010

Ano	N. de Produções
1990	14
1991	08
1992	22
1993	21
1994	22
1995	34
1996	37
1997	82
1998	71
1999	95
2000	114
2001	150
2002	176
2003	199
2004	231
2005	265
2006	256
2007	266
2010	494
Total	2557

Fonte: CAPES/Banco de Teses. Recuperado em 25 de setembro de 2008 e 8 de junho de 2010, de www.capes.gov.br.

Os desafios para o futuro

Os diferentes contextos de áreas da Psicologia que são ainda pouco exploradas e que envolvem a subjetividade humana exigem construções teóricas e metodológicas sobre o fenômeno psicológico, bem como o desenvolvimento de métodos e técnicas de diagnósticos próprios. Para esse fim, alguns desafios estão postos. Entre eles está o que se refere à revisão do conceito de teste psicológico. Existem muitos equívocos sobre o que se conceitua como testes, inventários, questionários, etc. Tais questões extrapolam o domínio da reserva de mercado do psicólogo e impõe uma antiga questão sobre os saberes que são exclusivamente do domínio do psicólogo e os que possuem interface com outras áreas, como Administração, Pedagogia, Fonoaudiologia, Medicina, etc., sobretudo se considerado o fato de o fenômeno psicológico ser multifacetado, conforme explicações oferecidas no capítulo *Avaliação psicológica, testes e possibilidades de uso*. Em outras palavras, entre os grandes desafios futuros para a área de avaliação psicológica está a demanda social, que vai além do campo da Psicologia e exige uma diversidade de recursos e instrumentos válidos. Certamente, as respostas a esse desafio deverão advir de estudos realizados tanto no interior da área da Psicologia, por meio de fóruns de entidades e universidades, como de debates propostos por interlocutores de outras profissões. Seus resultados, contudo, permitirão a superação das dificuldades sobre o que hoje definimos por teste psicológico e o consequente aprimoramento dos procedimentos de avaliação dos testes, isto é, dos critérios para se considerar um instrumento de uso restrito do psicólogo e de uso compartilhado por profissionais de áreas que têm interface com a Psicologia.

Dependerá também desse processo o aumento dos critérios mínimos de validação de um teste ou método de avaliação psicológica, o que implicará a revisão daqueles que já tiveram os pareceres favoráveis pelo Satepsi. Essa prática exigirá dos profissionais e do referido sistema o aprimoramento constante das pesquisas de validação e precisão, bem como da ficha que estabelece os critérios de avaliação da qualidade dos testes psicológicos (Anexo da Resolução nº 002/2003). Esse assunto será bordado no capítulo *O Satepsi: desafios e propostas de aprimoramento*.

Como passo inicial nessa direção, a Comissão Consultiva em Avaliação Psicológica desenvolveu, ao longo de 2007, extensas discussões destinadas

especificamente a aprimorar o formulário de avaliação dos testes (Anexo da Resolução CFP nº 002/2003). Tais discussões foram complementadas pela consulta a especialistas e autores da área e por estudos que foram além da instrumentalização, contemplando também aprofundamentos de natureza epistemológica sobre os processos psíquicos.

Outro desafio a ser enfrentado diz respeito à produção acadêmica sobre avaliação psicológica em áreas que ainda requerem investimentos, em que pese o avanço quantitativo e qualitativo das produções acadêmicas sobre essa temática que foi registrado nos últimos anos, conforme já apontado. Nesse sentido, valem ser citadas as áreas de Psicologia do Trânsito e de Psicologia Jurídica. Sobre a avaliação nessas esferas, foram encontrados, nos últimos 10 anos, três trabalhos registrados no Portal da Capes até o dia 8 de junho de 2010 na área do trânsito, enquanto na esfera do Judiciário estavam registrados 77 trabalhos.

No que se refere à Psicologia no contexto do trânsito, o Conselho Federal de Psicologia entende que a mobilidade humana, por diversos meios e dentre eles o automotivo, expressa a relação que os seres humanos estabelecem com o seu ambiente. As relações humanas cada vez mais deterioradas pelo sistema econômico e social que se instalou no Brasil têm contribuído para que a violência e o caos se instalem em diversos setores. Certamente a "rua", como espaço público, tem sido palco de permanente confronto, de conflito histórico de lutas de classes proveniente do modelo de exploração capitalista. Para pautar a discussão sobre o assunto em referência, torna-se necessário avançar na construção de políticas públicas que garantam a segurança e o direito do cidadão de ir e vir. Trata-se de um fenômeno amplo que não deve ser reduzido à avaliação psicológica (Hoffmann, 2000; Alchieri & Strocher, 2002).

Contudo, a avaliação psicológica poderá dar importantes contribuições à Psicologia do Trânsito. No entanto, isso implica indubitavelmente a urgente revisão do uso da avaliação psicológica para habilitação da carteira de motorista, na medida em que tal procedimento encontra-se apoiado em modelos e instrumentos que se repetem há muitos anos. Sbardelini (1990) já confirmava que os procedimentos eram muito antigos e pouco mudaram de lá para cá. Um dos desafios é, então, aprimorar a produção acadêmica nessa área, mediante a realização de mais pesquisas que apresentem evidências de validade de novos testes e de testes já consagrados nesse contexto, em especial o PMK e o Palográfico.

No âmbito do Judiciário, particularmente no que diz respeito às perícias judiciais, novas necessidades foram emergindo com a consolidação da área de Psicologia Jurídica e também requerem atenção quanto às evidências de validade e precisão dos instrumentos utilizados. Rovinski (2007, p. 13) argumentou que "a quantidade e qualidade da informação, o uso de teorias atualizadas e uma interpretação de dados baseados em pesquisas ligadas ao tema são fundamentais para evitar problemas".

Ilustrando essa questão, recentemente a Comissão Consultiva em Avaliação Psicológica foi indagada sobre o grau de confiabilidade da técnica empregada em situações de abuso sexual de crianças, realizada com bonecos anatomicamente perfeitos, bem como sobre seu grau de confiabilidade (probabilidade de acertos) em casos de atentado violento ao pudor cometido no âmbito doméstico. Essa situação expõe alguns dilemas da avaliação psicológica com o uso de técnicas projetivas. Em que pese o simbolismo presente na hora do jogo diagnóstico, os bonecos são instrumentos indutores que podem ajudar a criança a elaborar as suas vivências e, assim, verbalizá-las. A título de exemplo, encontramos a contribuição de Petersen e Koller (2006) informando que Bronfenbrenner (1979/1996) usou a metáfora das bonecas russas para caracterizar o ambiente ecológico de desenvolvimento como uma série de estruturas encaixadas uma dentro da outra. No entanto, as autoras alertaram que

cuidados metodológicos em estudos de avaliação psicológica devem ser tomados, para garantir que os achados de uma pesquisa sejam realmente efetivos e válidos. Mas a realidade de crianças e adolescentes em situação de risco social e pessoal nem sempre propicia a execução de um estudo planejado com delineamento apropriado, procedimentos rigorosos de amostragem, acesso a grupos de comparação e medidas adequadas (p.60).

De forma similar ao exposto, a utilização de bonecos anatomicamente perfeitos é controversa entre os pesquisadores da área, pois há aqueles que defendem que o seu uso aumenta a sugestionabilidade das crianças, dificultando a valoração do seu testemunho. Esse é um dos dilemas da avaliação psicológica, o que valeria mais pesquisas sobre o tema.

Essa constatação impõe, assim, desafios associados à realização de mais pesquisas e estudos de validação de técnicas projetivas, considerando

o âmbito do Judiciário. Além disso, chama a atenção para a importância de o psicólogo sempre dar preferência aos instrumentos com procedimentos padronizados e com bons valores preditivos.

Em resumo, vários são os desafios conferidos à avaliação psicológica nesse novo milênio. Todos eles devem ser enfrentados, no entanto, considerando-se a diversidade da Psicologia e a complexidade do fenômeno psicológico, o que implica a condução de estudos e pesquisas sobre testes psicológicos orientados por sólidas teorias e técnicas adequadas e capazes de garantir que seus resultados possam ser corretamente interpretados, fornecendo medidas válidas e precisas daquilo que pretende mensurar ou descrever.

Considerações finais

A atuação do CFP, no que se refere à avaliação psicológica, tem se orientado pelo entendimento de que o Conselho não pode se limitar a ser um órgão fiscalizador. Assim, busca ser uma instância que promove o debate entre as diferentes formas de concepção e constrói diretrizes que possam orientar as práticas dos psicólogos. Em outras palavras, o CFP tem se colocado em diálogo permanente com a sociedade sobre o trabalho do profissional da Psicologia.

Nesse sentido, em dezembro de 2005, o CFP editou a revista *Diálogos*, volume 2, número 3, cujo tema foi *Os dilemas da avaliação psicológica*. Essa publicação abordou a diversidade da avaliação psicológica, com o intuito de abrir o diálogo com a categoria, mostrando a retrospectiva dessa técnica no Brasil e abordando os avanços que já foram conseguidos.

Dando continuidade ao aprimoramento do sistema de avaliação dos testes e considerando as deliberações do V Congresso Nacional da Psicologia, o CFP lançou também uma carta aberta com o intuito de alertar a população para o fato de que a utilização de testes psicológicos é permitida, por lei, somente a psicólogos e de qual é o papel dos Conselhos Regionais nesse processo. Isso formaria um público conhecedor de seus direitos e, portanto, mais exigente também. Assim, não bastava somente esclarecer a sociedade sobre a importância da avaliação psicológica, era preciso trabalhar para que as avaliações psicológicas pudessem oferecer informações sobre a dinâmica psicológica dos sujeitos avaliados.

Nessa mesma direção, o CFP elaborou também uma cartilha de orientação aos Conselhos Regionais de Psicologia, como forma de aprimorar a comu-

nicação entre o Sistema Conselhos e os profissionais. O objetivo dessa proposta foi colocar-se como um interlocutor em relação às práticas instituídas, para sanar as dificuldades sobre a avaliação psicológica e assumir o papel de referência para os profissionais da área, no que se refere à atuação profissional.

Durante todo esse percurso, o CFP também editou outras resoluções que corroboraram o objetivo principal de regulamentar a avaliação psicológica no Brasil e abrangeram diversas áreas, a saber: Resolução CFP nº 001/2002 (Avaliação psicológica no contexto dos concursos públicos), 016/2002 (Avaliação psicológica no contexto do trânsito), 007/2003 (Elaboração de documentos decorrentes da avaliação psicológica) e 007/2009 (Avaliação psicológica no contexto do trânsito).

O tema *Avaliação Psicológica* definitivamente ocupou grande espaço na política do Sistema Conselhos de Psicologia, de forma que, atualmente, o CFP trabalha com aproximadamente 35 pareceristas *ad hoc* e com a Comissão Consultiva em Avaliação Psicológica já mencionada, composta por sete doutores na área e duas conselheiras que a acompanham. Note-se que a manutenção da referida comissão é imprescindível, uma vez que ela tem um caráter científico e é constituída por profissionais qualificados e comprometidos com a formação de um profissional ético, qual seja aquele que conhece os limites e as possibilidades de seus instrumentos.

O CFP tem se esforçado, portanto, para garantir o rigor teórico e metodológico no uso da avaliação psicológica, bem como no emprego de instrumentos válidos e precisos. Esse esforço tem se expressado no fortalecimento dos fóruns de discussões sobre os testes e na publicação de documentos que possam contribuir para o desenvolvimento e aprimoramento da área de avaliação psicológica no Brasil.

Todas essas ações influenciaram o ensino na Psicologia, como podemos observar no aumento das produções acadêmicas na área, conforme ficou demonstrado na Tabela 1 deste texto. O estímulo à pesquisa impactou o exercício profissional, que vem sendo norteado por princípios baseados na ciência e na legislação emitida pelo CFP. Entende-se que não basta esclarecer a sociedade sobre a importância da avaliação psicológica. É preciso trabalhar para que seu uso seja mais consequente e venha oferecer visibilidade ao sujeito e não apenas à sua patologia.

Nesse sentido, a avaliação será reconhecida como fundamental, se der respostas às necessidades daquele que a ela se submete. Para que isso ocorra, porém, é preciso que se façam investimentos tanto na qualificação dos pro-

fissionais da área que fazem uso dos testes psicológicos como instrumentos de avaliação, como no processo de formação do psicólogo. Faz-se necessário também que as políticas do Sistema Conselhos sejam comprometidas com os princípios éticos dispostos na regulamentação da profissão de psicólogo no Brasil visando à valorização do uso da avaliação psicológica. Essa é a linha mestra que tem pautado a atuação do Conselho Federal de Psicologia nos últimos anos, no que tange à avaliação psicológica.

Referências

- Alchieri, J. C., & Stroehrer, F. (2002). Avaliação psicológica no trânsito: o estado da arte no Brasil sessenta anos depois. In R. M. Cruz, J. C. Alchieri & J. J. Sardá Júnior (Orgs.). *Avaliação e medidas psicológicas* (pp. 156-170). São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Conselho Federal de Psicologia. (2003). *Resolução CFP nº 002/2003*. Brasília, DF. Recuperado em 21 de julho de 2010, de http://www.pol.org.br/pol/export/sites/default/pol/legislacao/legislacaoDocumentos/resolucao2003_02.pdf
- Conselho Federal de Psicologia. (2005, dezembro). *Diálogos: os dilemas da avaliação psicológica*, 2(3).
- Hoffmann, M. H. (2000). Áreas de intervenção da Psicologia do Trânsito. *Revista Alcance-CCS*, Univali, 7(2), 26-36.
- Petersen, C. S., & Koller, S. H. (2006, junho). Avaliação psicológica em crianças e adolescentes em situação de risco [online]. *Avaliação Psicológica*, 5(1), 55-66. Recuperado em 20 de setembro de 2008, de http://pepsic.bvs-psi.org.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-04712006000100007&lng=pt&nrm=iso
- Rovinski, S. L. R. (2007). A avaliação psicológica no contexto forense. In J. C. Alchieri. *Avaliação psicológica: perspectivas e contextos* (pp. 7-24). São Paulo: Vetor.
- Sbardelini, E. T. (1990). O uso e a validade dos testes aplicados aos motoristas – formação do psicólogo para atuar em psicotécnico. In *20ª Reunião Anual de Psicologia*. Ribeirão Preto: Sociedade Brasileira de Psicologia.

Da ordem social da regulamentação da avaliação psicológica e do uso dos testes

Marcelo Tavares

Há muitas discussões acerca do que são testes psicológicos. A questão mais importante nesse debate não é como a definição deve realmente ser feita, mas as repercussões que ela pode ter para o futuro da sociedade e da Psicologia. Os motivos que levam a essa questão estão ligados ao uso privativo dos testes psicológicos pelos psicólogos. Essa questão surge no contexto de demandas vindas de outras profissões interessadas no uso dos testes. A que interesses serve estender o uso dos testes psicológicos a outras profissões? Que direitos das pessoas e da sociedade estão envolvidos? Que riscos e consequências podemos antecipar de tal ampliação para as pessoas, a sociedade e a Psicologia?

Os motivos que justificam a regulamentação do uso dos testes pela Psicologia estão bem estabelecidos em sua história e precisam ser retomados pelos psicólogos. No sentido de estimular um debate em direção a essa retomada, iniciaremos este texto examinando a dependência que a imagem social da Psicologia e da avaliação psicológica tem dos padrões éticos e técnicos, desde a origem até o contexto atual da avaliação psicológica. Fatos que abalam essa imagem social criaram uma demanda pela existência de uma agência reguladora que tivesse por objetivo promover a competência e zelar pela observância dos padrões éticos e dos direitos dos cidadãos. Depois apresentaremos os meios que a Psicologia tem disponíveis e que vem utilizando para orientar o desenvolvimento e aprimoramento da ética e da competência, sem os quais ficaria comprometida a imagem social da Psicologia e os direitos dos cidadãos por serviços de qualidade. Apresentaremos também a relação desses meios com as funções e ações do Conselho Federal de Psicologia no sentido de promover, orientar e fiscalizar. Por fim, examinaremos os interesses em estender o uso dos testes a outras profissões, os riscos e as consequências para a Psicologia, a sociedade e os direitos das pessoas.

Da origem da Psicologia à imagem social da avaliação psicológica

A história do surgimento da Psicologia e da avaliação psicológica se confundem, ao final do século XIX e início do século XX. Francis Galton, na Inglaterra, foi pioneiro no estudo das diferenças individuais. Alfred Binet e Theophile Simon dedicaram-se à avaliação de crianças em idade escolar. James McKeen Castell foi o primeiro psicólogo americano a publicar uma tese de doutoramento, intitulada *Psychometric investigation*, enquanto trabalhava em Leipzig, sob orientação de Wundt. Castell veio mais tarde a fundar a *Psychological Corporation*, uma das mais influentes editoras de testes psicológicos até os dias de hoje. O esforço principal desses pesquisadores era elevar a Psicologia ao status de ciência, em pé de igualdade com as outras ciências da época. As contribuições desses autores são exemplos da relação indissociável entre o estabelecimento da Psicologia como ciência e profissão e o desenvolvimento dos testes, entre outros procedimentos de avaliação psicológica.

O desenvolvimento da avaliação psicológica no seio da Psicologia dependeu do desenvolvimento de estratégias que permitiram derivar inferências acerca do funcionamento do psiquismo humano. Essas estratégias podem ser distinguidas em três grupos: a construção de testes por amostragem de comportamentos ou processos, a construção de testes por relação a grupos selecionados com base em critério e a construção de testes com base na análise da fantasia. A seguir, descreveremos cada uma dessas abordagens.

A estratégia de avaliação dos primeiros instrumentos dependia da elaboração de itens que representassem uma amostragem de comportamentos ou processos ligados aos construtos de interesse. Operações concretas que se acreditava estarem associadas a um determinado processo – por exemplo, um processo cognitivo – eram utilizadas para avaliar aquele construto. Essa relação construto-operação é refletida na conhecida alegação que define inteligência como sendo "o que os testes medem". Claro que, sabemos, esta simplificação não é suficiente para sustentar um construto, mas marca bem a relação entre o construto e a observação da evidência de sua "existência". Desse modo, essas técnicas dependiam de maneira importante de uma vinculação muito estreita entre o conteúdo dos itens associados ao construto e as operações re-

queridas nas respostas do sujeito. Em função dessa estratégia, testes desse tipo possuíam alta validade aparente. O resultado do teste então era indicado pela quantidade de acertos ou de respostas do sujeito coerentes com o construto de interesse; por exemplo, maior concordância com itens de natureza depressiva indicava maior probabilidade de um processo depressivo.

Essa estratégia de construção de instrumentos de avaliação por endosso a itens supostamente representativos de comportamentos ou processos ganhava vulto com o progressivo desenvolvimento da psicomетria e com o surgimento de novas medidas psicológicas. Mas ao longo desse processo, outra estratégia iria surgir, não baseada na amostragem de comportamentos e processos associados a um construto, mas na articulação de indicadores indiretos empiricamente relacionados ao fenômeno em questão. Essa estratégia depende menos da relação aparente entre o conteúdo do indicador e o construto de interesse: o que dá a relevância a um indicador desse tipo é sua capacidade de identificar pessoas pertencentes a grupos relevantes nos quais a presença desse construto fosse conhecida. Sujeitos para esses grupos são escolhidos com base em critérios independentes relacionados ao construto de interesse. O processo de validação da relação entre os indicadores e o grupo relacionado ao construto é conhecido como validade de critério.

Essa estratégia de construção de testes por relação a grupos selecionados com base em critério foi utilizada tanto na seleção de itens para medidas objetivas (questionários e inventários) quanto para a confirmação de indicadores nas técnicas às quais se convencionou chamar de testes projetivos. Nas medidas objetivas, o exemplo maior surgiu com o *Inventário Multifásico Minnesota da Personalidade* (MMPI) de Hathaway e McKinley (Graham, 1987). Esses autores validaram suas escalas por um processo que pode ser chamado de "chave empírica": não importava o conteúdo do item, importava como respondiam as pessoas identificadas em uma determinada condição ou que apresentavam uma determinada característica (Friedman, Lewak & Nichols, 2001). Por exemplo, um item capaz de discriminar grupos de pessoas com elevados níveis de paranoia passa a compor a escala de paranoia, independentemente da relação direta (teórica) entre o conteúdo do item e o construto paranoia. Outro exemplo marcante do uso de grupos de critério é o Método de Rorschach

(Exner, 1995/1999). Por exemplo, a distorção da forma foi relacionada à esquizofrenia ou a presença de sombreados ou cor acromática indicando angústia ou depressão. Uma vez demonstrada a relação entre um indicador e o fenômeno, inicia-se o esforço teórico para compreender os motivos dessa relação. Independentemente da estratégia de construção do instrumento, a validade de critério segue sendo uma importante forma de validação e suporte para identificação das qualidades associadas a uma medida, para classificação e inferência diagnóstica.

Entre os projetivos, outro conjunto de testes surgiu a partir da análise de associações e da fantasia (Henry, 1956/1987), em grande parte estimulada pelos desenvolvimentos em psicanálise. O Teste de Associação de Palavras de Carl Gustav Jung pode ser considerado o primeiro deles. Entre os mais conhecidos atualmente estão as técnicas de complementação de frases, as técnicas de apercepção temática (Bellack, 1986; Murray, 1943/2005; Shentoub, 1999; Silva, 1983; Tardivo, 1998), o Teste das Relações Objetais (Rosa & Silva, 2005), o Teste das Fábulas de Duss (Cunha & Nunes, 1993). Algumas técnicas de avaliação permitem estratégias mistas, como o Método de Rorschach (Winer, 2000) e os testes gráficos (Goodenough, 1974; Machover, 1949; Sisto, 2005; Wechsler, 2003), avaliando indicadores com base em critérios empíricos e também se apoiando em análise de elementos de fantasia. Desenvolvimentos recentes têm demonstrado indicadores objetivos relevantes em técnicas que dependiam quase que exclusivamente da análise da fantasia, como é o caso do TAT (Shentoub, 1999). Dá-se grande destaque a esses instrumentos na prática clínica por permitirem a interpretação de aspectos relacionais, estruturais e dinâmicos da personalidade, de modo muito próximo ao processo de análise e interpretação que ocorre na relação terapêutica.

Esta breve incursão histórica teve por objetivo destacar que o desenvolvimento da avaliação psicológica sempre foi um empreendimento cientificamente fundamentado, intimamente atrelado ao surgimento e à consolidação da Psicologia como ciência e profissão. Em decorrência dessa íntima associação, a Psicologia e o psicólogo passaram rapidamente a ser identificados com a atividade da avaliação psicológica, do psicodiagnóstico e da construção e validação de testes, instrumentos e procedimentos para esses fins.

O que as estratégias descritas acima possuem em comum permite-nos uma definição de teste psicológico. Um teste psicológico é um instrumento ou procedimento que precisa estar articulado a um construto psicológico

(fundamentação teórica) e este construto precisa estar articulado a aspectos importantes da vida psíquica das pessoas (fundamentação empírica). Isso requer a existência de operações capazes de vincular o construto a comportamentos, a processos afetivos ou cognitivos. Essa vinculação precisa ocorrer, em primeira instância, nos processos de validação e, mais tarde, quando posto em uso, no processo de avaliação de um sujeito específico (o que não ocorre, por exemplo, quando existem situações ambientais ou subjetivas que invalidam a aplicação). É somente a partir disso que podemos retirar, do resultado dos testes, inferências sobre determinados aspectos da vida psíquica do sujeito (Tavares, 2003). Por exemplo, o que diferencia as operações de matemática de uma prova escolar das operações matemáticas de uma prova de inteligência é que a primeira apenas busca verificar a aquisição de conhecimento referente a um conteúdo específico. Por outro lado, as operações matemáticas em um teste psicológico buscam aferir as respostas para inferir aspectos importantes das operações mentais e da inteligência, como, por exemplo, Memória Operacional na escala WAIS-III (Wechsler, 1997/2004) e para colocar esse resultado e o seu significado em perspectiva na vida das pessoas, ou seja, o teste psicológico permite inferir como aquele traço se manifesta na vida do sujeito, facilitando ou criando dificuldades específicas.

Desde a origem, é considerável o desenvolvimento do escopo, da aplicabilidade e do locus da avaliação psicológica. Hoje temos meios para avaliar praticamente qualquer construto psicológico, cobrindo comportamentos, afetos, processos cognitivos, sintomas, valores e atitudes entre outros aspectos da vida íntima das pessoas. Hoje existem medidas para conceitos até mesmo em áreas mais resistentes à avaliação padronizada, como, por exemplo, na psicanálise, conceitos como mecanismos de defesa, transferência, narcisismo, para citar apenas alguns. Novos métodos permitiram o desenvolvimento de medidas não invasivas que podem ser aplicadas sem interferências no processo psicoterapêutico. Foram desenvolvidas entrevistas semiestruturadas que aumentaram a precisão e validade do psicodiagnóstico. Todas essas inovações contribuíram enormemente para o desenvolvimento do escopo e do poder de avaliação e diagnóstico em Psicologia. Os usos e aplicações também foram se desenvolvendo. A avaliação está hoje nos hospitais, nas escolas, nas empresas e organizações. Ela está nos processos seletivos, na psicologia jurídica, na psicologia do esporte e da religião e em muitos outros

locais de atuação da Psicologia. Em todos os lugares onde a avaliação psicológica se faz presente, ela pode ser utilizada para ajudar pessoas ou ser um instrumento de exclusão. O resultado de avaliações pode trazer notícias que abrem oportunidades para as pessoas, mas também pode trazer informações que não são nem bem-vindas nem desejadas. O uso dos testes de avaliação pode promover o desejo de autoconhecimento e favorecer a autoimagem; pode também ter efeitos deletérios ou iatrogênicos. Esse uso pode estigmatizar uma pessoa e marcá-la por toda uma vida. Os riscos de danos não são pequenos e a sociedade está atenta a essa questão, mobilizando os Conselhos Regionais de Psicologia com denúncias relativas à ética, questionando direitos ou recorrendo aos setores jurídicos e legislativos neste país, como em outros.

Tão logo a importância da avaliação psicodiagnóstica foi sendo reconhecida em seus primórdios, também foi se tornando claro o potencial para excessos, equívocos e danos por parte de profissionais, seja por falta de preparo ou por vieses ou interesses de pessoas, grupos ou organizações envolvidos nas avaliações. Em vários países, diante de manifestações da sociedade e para evitar interferência externa na profissão por meio dos órgãos legislativos e jurídicos, as organizações ou conselhos profissionais assumiram a responsabilidade perante a sociedade de regular a profissão e o processo de construção e de uso dos testes. Esse processo ocorreu com a regulamentação da Psicologia na maioria dos países, inclusive no Brasil. A convicção da necessidade de uma regulamentação que cuide dos interesses e dos direitos das pessoas e da sociedade permanece ativa até hoje por meio de determinações que tornaram o uso dos testes privativo dos psicólogos. Isto não é um privilégio, mas uma responsabilidade fundamental da profissão perante a sociedade e as pessoas com quem lidamos profissionalmente. A seguir vamos examinar os motivos que levam as organizações profissionais no exterior e no Brasil a manter os testes psicológicos sob esse tipo de regulamentação.

Em sua palestra sobre avaliação psicológica e ética (*Ethics on Assessment: International Perspectives*, 2009a), o professor Thomas Oakland, ex-presidente da *International Test Commission*, descreve um cenário mundial que também podemos observar no Brasil: há hoje uma perda de credibilidade das profissões e dos profissionais em geral, o que inclui a Psicologia e o psicólogo. Ele afirma que na avaliação psicológica essa descrença se estendeu a seus métodos e procedimentos, envolvendo os testes

psicológicos, como podemos observar também em nossa história recente. Por exemplo, há evidências, no Brasil e no exterior, de que juízes preferem seu senso comum a laudos de psicólogos especialistas (Price, 2007: *"Judges and juries tend to trust their gut feelings over psychologists' testimony"*).

Há dúvidas na imagem social da psicologia que permanecem e precisam ser constantemente enfrentadas; dúvidas acerca da competência dos psicólogos, da eficácia de seus serviços e do diferencial de seus serviços em contraste com o senso comum. Podemos perceber rapidamente como uma atividade profissional que tem o poder de expor demasiadamente a intimidade de uma pessoa e ameaçar seus direitos requer a existência, na sociedade, de uma agência que seja capaz de regular e fiscalizar o seu exercício. Essa agência também deve cuidar de esclarecer a sociedade sobre a natureza, o valor e a legitimidade de suas atividades.

Não vamos entrar em detalhes sobre a questão da ética na avaliação psicológica, pois essa discussão pertence a outro capítulo deste livro: *Avaliação psicológica: implicações éticas*. Para o entendimento que desejamos apresentar, precisamos apenas reconhecer a posição central da ética no exercício da avaliação psicológica e no uso dos testes para a imagem social da Psicologia. Sabemos também que, na prática cotidiana dos conselhos, o trato com as questões de ética é um ponto muito delicado e exige atenção permanente. O Conselho Federal de Psicologia e seus regionais realizam um trabalho de acompanhamento constante da situação da avaliação psicológica na sociedade, seja informando, acolhendo e verificando denúncias, seja negociando com o Legislativo etc. Essa atividade não é apenas burocrática. É uma atividade absolutamente necessária para a sustentação da avaliação psicológica e, até mesmo, do exercício da profissão de psicólogo, considerando que a avaliação é um de seus pilares mais importantes. Com isso em mente, agora vamos examinar que meios a Psicologia tem para influenciar o exercício da profissão que a colocam em condições de regulamentar a avaliação psicológica e o uso dos testes.

Orientação e fiscalização como meios de qualificação da Psicologia e da avaliação psicológica

Segundo Thomas Oakland, existem quatro modos pelos quais um sistema de orientação e fiscalização pode abordar as questões éticas e

promover competências: enfatizando virtudes, princípios, diretrizes ou padrões. A ênfase em virtudes ou valores, como ser respeitoso para com as pessoas, embora desejável, é de foro íntimo e não pode ser fiscalizada. Princípios envolvem regras aspiracionais amplas de conduta, como, por exemplo, ouvir com empatia, ser acolhedor. Assim como as virtudes, os princípios também não podem ser acompanhados ou regulados. Diretrizes envolvem boas práticas reconhecidas ou recomendadas que deveriam orientar (dirigir) as ações em um campo profissional. Um exemplo recente são as *Diretrizes Nacionais para Prevenção do Suicídio*, pelo Ministério da Saúde (Ministério da Saúde, 2006). Apesar dessas recomendações, os municípios, como executores dos serviços públicos em saúde, agem conforme suas prioridades e interesses, frequentemente sem valorizar a saúde, menos ainda a saúde mental. Portanto, as diretrizes orientam, mas não permitem uma ação fiscalizadora. Padrões (*standards*) delineiam comportamentos *requeridos* que definem o que é esperado em determinadas situações de modo a permitir ações de orientação e fiscalização. Padrões induzem comportamentos por funcionarem como marcos definidos contra os quais podemos avaliar uma atuação profissional específica e, portanto, podem ser aplicados de modo a conduzir toda uma classe profissional. Padrões permitem a ação de instâncias reguladoras, como as intervenções da justiça ou as dos conselhos regionais e do Conselho Federal de Psicologia.

Assim, enfatiza Oakland, apenas um entre os meios de influenciar uma profissão pode ser regulado: os padrões. Esses em geral são oferecidos na forma de leis, regimentos, regulamentos, resoluções e instruções normativas. Só se podem aplicar ações de fiscalização, orientação e sanções a matérias expressas em forma de padrões. Podemos enfatizar que a primeira ação do Sistema Conselho tem sido orientar. Nesse sentido, o Sistema Conselho também valoriza virtudes, princípios e diretrizes. As sanções são aplicadas somente quando as ações de orientação não são suficientes para corrigir as situações que ferem direitos de pessoas ou o bem-estar da sociedade, nos casos de danos por omissão, negligência, imprudência ou imperícia.

O Conselho Federal de Psicologia tem personalidade jurídica de direito público e foi criada pela Lei nº 5.766, de 20 de dezembro de 1971. Suas funções primordiais são orientar e fiscalizar. O Conselho Federal de Psicologia e seus regionais (Sistema Conselho) agem por delegação do poder público

com a finalidade de “fiscalizar o exercício da profissão de Psicólogo, competindo-lhe, privativamente, orientar, normatizar, disciplinar e zelar pela fiel observância dos princípios ético-profissionais, e contribuir para o desenvolvimento da psicologia enquanto ciência e profissão” (Regimento Interno do Conselho Federal de Psicologia, art. 1º). Sua função normativa, necessária à execução da legislação reguladora do exercício da profissão, expressa-se concretamente por meio de resoluções e instruções normativas e é reforçada pela interação do Sistema Conselho com o público, com os psicólogos, com as outras profissões (em seus interesses comuns ou nos conflitos de interesses²) e outros interesses institucionalizados: empresas, terceiro setor, imprensa e as instâncias legislativas, judiciais e executivas de governo. Como um braço do serviço público e por delegação do poder público, o dever primordial do Sistema Conselho é zelar pela qualidade das ações em Psicologia, tendo como beneficiário principal e final a sociedade e os cidadãos. O Sistema Conselho de Psicologia age como mediador entre a sociedade, a Psicologia, os usuários (pessoas físicas), os psicólogos e outros interesses instituídos (pessoas jurídicas, associações de classe, sistema legislativo e jurídico etc.), tomando os interesses nessa ordem hierárquica e procurando contemplar as demandas de cada nível, desde que não firam direitos em algum nível superior. Seu objetivo primordial é promover a Psicologia no *interesse da sociedade* (veja figura abaixo). Ademais, entende-se que seu esforço por elevar a Psicologia a novos patamares como ciência e profissão também beneficia os psicólogos, assim como todas as outras partes interessadas.

Oakland argumenta que a Psicologia precisa enviar esforços, com base em ações e determinação conscientes, para conquistar e manter uma imagem social favorável. Para isso, disse ele, é necessário reconhecer que as profissões têm um contrato implícito com a sociedade: o de servir à sociedade e de se conduzir de modo consistente com padrões legais, éticos e profissionais. Para conquistar credibilidade, uma profissão precisa manter esses compromissos com a sociedade, por decisões e ações deliberadas que visem a dois aspectos centrais desse compromisso: ética e competência. As considerações de Oakland nos fazem refletir sobre os desdobramentos desse compromisso com o exercício profissional de modo ético e competente (e da falta dele) e apontam para a necessidade de

2 Um importante exemplo recente de ação em situação de conflito com outra profissão envolve a mobilização em torno do projeto de lei do ato médico.

regulamentação da avaliação psicológica, da construção e do uso de testes e outros instrumentos. Como veremos adiante, o exame das ações do Conselho Federal de Psicologia e do contexto atual da avaliação psicológica permite concluir que a Psicologia é a profissão mais bem aparelhada para atender às necessidades de avaliação psicológica da sociedade em sua demanda por uma ação ética e competente, fundada em preceitos científicos, com uma estrutura de ensino e formação técnica capaz de oferecer profissionais capacitados e com um sistema atuante e efetivo de orientação, fiscalização e promoção de competências.

Ações do Conselho Federal de Psicologia e de outras entidades vinculadas à avaliação psicológica vêm transformando o cenário brasileiro nestes últimos 20 anos. Temos evidências de que a Psicologia vem empenhando um esforço considerável envolvendo todos os setores, como o Sistema Conselho, entidades científicas, universidades e seus centros de pesquisa, editoras e profissionais envolvidos no compromisso de qualificação progressiva da avaliação psicológica. Nesse período testemunhamos maior organização das entidades científicas vinculadas à avaliação psicológica, com a participação do *Instituto Brasileiro de Avaliação Psicológica* (Ibap) e da *Associação Brasileira de Rorschach e outros Métodos Projetivos* (AsBRo), e com a constituição de três grupos de pesquisa em avaliação psicológica interinstitucional na *Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Psicologia* (Anpepp). Esta organização possibilitou a realização de eventos científicos de forma regular e a criação de um periódico destinado exclusivamente ao tema, intitulado *Avaliação Psicológica*. Nunca se publicou tanto em avaliação psicológica neste país. A ação coordenada dessas entidades junto do Conselho Federal de Psicologia culminou na criação da Comissão Consultiva em Avaliação Psicológica para assessorar o Sistema Conselho em suas ações de regulamentação da avaliação psicológica, o que levou a mudanças significativas e a um balanço positivo para a qualificação da área. Em 2004, o Conselho Federal de Psicologia realizou o *I Encontro de Avaliação Psicológica na Formação do Psicólogo* em parceria com a *Associação Brasileira de Ensino em Psicologia* (ABEP), o IBAP, a AsBRo, a *Pontifícia Universidade Católica de São Paulo* (PUC-SP) e o Conselho Regional de São Paulo.

Essas ações do Conselho Federal de Psicologia e das diversas entidades da Psicologia comunicam, com clareza, sua decisão de criar e manter meios para garantir o uso adequado, competente e ético dos testes. Isso re-

quer regulamentação de todos os setores envolvidos, desde a criação, validação e aprovação, até a edição, distribuição, comercialização e uso dos testes. Essas iniciativas regulamentares, que demonstram a maturidade dessa área, serão discutidas a seguir.

O processo de criação, validação e aprovação dos testes envolve seus proponentes, em geral pesquisadores em centros acadêmicos. A Resolução nº 002/2003 do Conselho Federal de Psicologia apresenta os requisitos necessários para aprovação de um teste para uso. O processo de validação requer a articulação do construto às operações do teste e a demonstração da relação do teste aos aspectos relevantes do psiquismo das pessoas. Detalhes e argumentos para os critérios para validação e aprovação dos testes psicológicos estão colocados em evidência em outro capítulo deste livro (*Aspectos técnicos e conceituais da Ficha de Avaliação dos Testes Psicológicos*). A partir dessa regulamentação do Conselho, todo instrumento de avaliação psicológica passa por um escrutínio e aprovação, por especialistas, de suas qualidades psicométricas e validade, antes de ser aprovado e disponibilizado para uso na comunidade.

Vinculados ao processo de aprovação temos um importante instrumento de orientação à sociedade e aos psicólogos, que é o *Sistema de Avaliação de Testes Psicológicos* (Satepsi)³. Esse sistema oferece "acesso a um conjunto de documentos sobre a avaliação dos testes psicológicos realizada pelo CFP, tais como resoluções, editais, grupo de pareceristas, comissão consultiva em avaliação psicológica, novidades e respostas para as mais frequentes perguntas dirigidas ao CFP sobre o tema" (texto de apresentação do sistema no site do CFP).

O Conselho também disponibiliza outra sessão de perguntas e respostas sobre avaliação psicológica⁴. Esse processo de avaliação dos testes psicológicos garante que os testes aprovados tenham os padrões mínimos de qualidade. Observamos, desde que esse processo entrou em vigor, sofisticação e qualidade crescentes dos testes submetidos ao Conselho Federal de Psicologia, demonstrando o benefício direto dessa regulamentação para a Psicologia e para a sociedade.

3 Satepsi: <http://www2.pol.org.br/satepsi/sistema/admin.cfm>.

4 Perguntas Frequentes: <http://www.pol.org.br/pol/cms/pol/faq/>.

A edição, a distribuição e a comercialização dos testes psicológicos envolvem na maior parte os proponentes do teste, as editoras e, nelas, os profissionais definidos como responsáveis pelo teste. O processo de avaliação dos testes submetidos ao Conselho Federal de Psicologia, descrito acima, beneficia os editores, uma vez que a qualidade dos produtos oferecidos por eles para comercialização passou por um processo de avaliação e aprovação por pareceristas especializados e pela relatoria da Comissão Consultiva em Avaliação Psicológica. A distribuição e a comercialização também são regulamentadas. As editoras devem verificar a identidade profissional do comprador e manter um registro dessa informação, para fins de fiscalização. Essas atividades protegem os instrumentos de disseminação irrestrita, o que seria uma fonte de banalização e invalidação do teste para uso na comunidade.

A maneira como os instrumentos são usados pelo psicólogo na avaliação psicológica é de importância fundamental para que a área seja vista como profissional e cientificamente responsável perante a sociedade. Oakland (2009a) destaca que a Psicologia deve ser capaz de certificar que seus membros, na atividade de avaliação psicológica e no uso dos testes: (a) ajam de maneira ética e profissional; (b) façam uso competente dos testes; (c) assumam responsabilidade pelo uso dos testes. Vejamos quais implicações cada um desses três pontos tem para a avaliação psicológica.

Quanto à atuação ética e profissional, o psicólogo tem sua profissão regulamentada pelo Código de Ética, por resoluções do Conselho Federal de Psicologia e pela legislação vigente⁵. O relevante para a questão em pauta é o modo como o Conselho trabalha essas questões, por meio de ações de orientação e fiscalização relativas a essas normas éticas e regulamentares da avaliação psicológica e do uso dos testes por parte dos psicólogos. Considere o impacto e a responsabilidade social almejados nessa diretiva exposta na Resolução nº 007/2003 desse Conselho, sobre elaboração de documentos na avaliação psicológica:

Torna-se imperativo a recusa, sob toda e qualquer condição, do uso dos instrumentos, técnicas psicológicas e da experiência profissional da Psicologia na sustentação de modelos institucionais e ideológicos de perpetuação da segregação aos diferentes modos de subjetivação. Sempre que o trabalho exigir, sugere-se uma intervenção sobre a própria demanda e

5 Consultar o site do CFP: <http://www.pol.org.br>.

a construção de um projeto de trabalho que aponte para a reformulação dos condicionantes que provoquem o sofrimento psíquico, a violação dos direitos humanos e a manutenção das estruturas de poder que sustentam condições de dominação e segregação. (CFP, 2003)

A ação ética pressupõe o respeito pela dignidade e pelos direitos das pessoas; o cuidado com o bem-estar das pessoas; o zelo pelos dados coletados e pelo modo de armazená-los; o cuidado com o modo como a informação ou os resultados derivados da avaliação serão utilizados (para evitar o mau uso dessas informações); o zelo pela segurança e preservação dos testes, entre outras questões relevantes que estão discutidas em detalhe em outro capítulo deste livro (*Avaliação psicológica: implicações éticas*). Além disso, o Sistema Conselho é acessível a qualquer cidadão ou profissional para tratar de dúvidas relativas a direito, dever, ética ou normas regulamentares do psicólogo e da Psicologia. Este é um serviço efetivo da função do Sistema Conselho, por meio do qual ele cuida dos interesses da sociedade e da Psicologia relativos à avaliação psicológica e ao uso dos testes.

Seria inocente supor que, porque algumas poucas pessoas são capazes de manter um comportamento ético, mesmo em face das tentações, conscientes e inconscientes, devemos esperar essa conduta de todos os profissionais na ausência de uma agência reguladora. Essa suposição representa uma idealização que depende de negação da realidade humana, que já é conhecida no contexto histórico da avaliação psicológica, assim como de outras áreas. Se isso fosse verdade, não precisaríamos de um conselho profissional. Sabemos que a maior parte dos processos éticos submetidos ao Sistema Conselho envolve a avaliação psicológica. Por isso não podemos relaxar as formas de regulamentação existentes.

Tomemos o segundo ponto de Oakland, relativo ao uso competente dos testes. Para uma apreciação do que significa uma atuação competente em avaliação psicológica, precisamos examinar a relação entre o teste e a avaliação psicológica. O termo avaliação psicológica aponta para a complexidade do ser humano, enquanto o teste psicológico oferece uma visão parcial deste, um ângulo ou fragmento de sua realidade psíquica e contexto. Avaliação psicológica é um procedimento *complexo* com a finalidade de descrever ou diagnosticar aspectos significativos do funcionamento

psíquico de uma pessoa ou de um grupo de pessoas, a partir do exame de um *conjunto* de atividades relacionadas aos construtos relevantes para os objetivos da avaliação. Essas atividades podem ser testes, entrevistas ou observações sistemáticas escolhidas com base em seu potencial de pôr em relevo as qualidades psíquicas de interesse. O teste, por outro lado, existe apenas como um elemento da avaliação psicológica. Portanto, para o psicólogo não deve existir aplicação de testes fora do contexto da avaliação psicológica: uma aplicação mecânica ou isolada, puramente técnica, é uma descaracterização do processo do que deve ser entendido como avaliação psicológica, o que é enfatizado na Resolução nº 007/2003 do Conselho Federal de Psicologia, que institui o *Manual de elaboração de documentos decorrentes de avaliação psicológica*, independentemente do contexto em que é gerado. Segundo esse manual:

Os resultados das avaliações devem considerar e analisar os condicionantes históricos e sociais e seus efeitos no psiquismo, com a finalidade de servir como instrumentos para atuar não somente sobre o indivíduo, mas na modificação desses condicionantes que operam desde a formulação da demanda até a conclusão do processo de avaliação psicológica. (CFP, 2003)

Examinemos por quê. O foco da atenção na avaliação psicológica deve estar na pessoa examinada e não exclusivamente em torno do instrumento de avaliação. A conduta do psicólogo deve buscar compreender os possíveis efeitos intervenientes que repercutem na qualidade e validade dos dados, tais como o cansaço, os problemas na cooperação e a distorção consciente e intencional das respostas. Caso contrário, corre-se um risco importante de se encontrarem resultados inválidos (TAARES, 2003). A atenção aos direitos do sujeito exige cuidados e precauções que dependem do treinamento adequado de quem conduz a situação de aplicação. Não basta seguir um manual. É necessário ter em mente a condição física, mental, emocional e motivacional do sujeito ao participar do processo para que se possam avaliar as potenciais fontes de invalidade. Precisamos avaliar a condição do sujeito para estar naquela situação, para interagir ou responder de modo válido e para compreender a situação em que ele se encontra, as instruções do teste ou procedimento, as consequências da sua participação, os seus direitos

e os limites destes. Esses procedimentos também nos permitem estimar a possibilidade de obtermos resultados que sejam falsos positivos ou falsos negativos. Isso também é um dos motivos pelos quais não podemos depender do resultado de um único teste. Portanto, a testagem só deve existir como um elemento de um processo de avaliação psicológica.

Tomemos, por exemplo, a avaliação forense para progressão de pena ou para determinação da competência parental para a guarda dos filhos. As variáveis intervenientes citadas acima podem tornar-se o aspecto mais relevante de processos como esses. Durante a avaliação, é necessário também gerenciar o contexto relacional entre o avaliado e avaliador, que pode modificar ou introduzir peculiaridades no procedimento. Em síntese, o psicólogo deve, em situações especiais, contar com sua sensibilidade e experiência para poder manejar a situação com propriedade, atenuando os obstáculos, observando e analisando todos os indícios, verbais e não verbais, manifestos e latentes, de modo a poder estimar a influência de variáveis que possam qualificar, prejudicar ou invalidar o processo de avaliação. Todo esse contexto exige a articulação de conhecimentos complexos que são obtidos por meio de um tipo de formação que outras profissões não têm ou não enfatizam.

Essas preocupações também existem nas situações de avaliação de grupos de pessoas, como nos casos de empresas, ou avaliações para concursos, nas quais há menos contato direto do sujeito com o avaliador. Nesses casos a avaliação deve beneficiar todas as partes envolvidas. O benefício à sociedade também é primordial: empresas bem-sucedidas oferecem maiores vantagens sociais (produtos e serviços mais baratos ou de melhor qualidade). Há também o benefício para o sujeito, em ser selecionado para um posto de trabalho no qual terá maior chance de se adaptar bem, ou em não ser selecionado para um cargo que lhe trará dificuldades, estresse, mal-estar ou riscos. Por motivos óbvios, a seleção de profissionais que terão porte de armas, por exemplo, protege o sujeito, sua família, a organização e a sociedade. Para ter uma atuação ética e competente na avaliação de grupos e evitar potenciais fontes de invalidez, também é necessário ter em mente os direitos das pessoas e da sociedade no desenho do processo avaliativo, na elaboração do perfil, na seleção dos testes, na confecção das informações do edital, na igualdade de condição de aplicação, na escolha do ambiente, na adequação das

instruções e nos suportes durante a aplicação. Na realização desse processo é indispensável um profissional que se responsabilize pela coordenação e condução das atividades acima arroladas e pelo treinamento adequado dos psicólogos aplicadores. A conduta dos psicólogos na aplicação deve apoiar e facilitar a participação e a cooperação. O emprego de um perfil profissiográfico no desenho do processo de avaliação e a escolha criteriosa dos instrumentos incluídos na bateria de testes buscam melhorar a relação da avaliação com o critério e evitar interferência de erros de medida. Esses cuidados, que envolvem preocupações éticas e competência na concepção e execução da avaliação, são necessários para o efetivo benefício das partes envolvidas.

O terceiro ponto que Oakland destaca – que a área seja vista como profissional e cientificamente responsável perante a sociedade – remete-nos ao significado e à importância da responsabilização do profissional pelo uso dos testes. A possibilidade de imputar responsabilidade a um profissional pelo uso dos testes é condição *sine qua non* para a regulamentação da atividade. Por assumir a responsabilidade pelo uso dos testes, o psicólogo precisa saber que certos comportamentos são requeridos, que outros não são aceitáveis e que determinadas sanções são aplicáveis. A responsabilização compele os profissionais a buscar formação adequada e supervisão. Essa consciência também os protege na interação com outras forças sociais que desejam utilizar tais informações para outros propósitos. Por exemplo, pode haver pressão da chefia por informações confidenciais acerca de um funcionário. A possibilidade de responsabilização protege o psicólogo diante de demandas institucionais e pressões financeiras em torno de interesses em usos indevidos de informações obtidas por meio dos testes.

Sem a condição de imputar responsabilidade a um profissional, não há como induzir sua conduta na direção da ética e da competência nos termos apontados por Oakland, expostos acima. Assumir responsabilidade pelo uso dos testes significa responder ética e legalmente por quaisquer questionamentos, éticos ou técnicos, relativos a esse uso, sejam tais questionamentos feitos pelo sujeito da avaliação, pelas instituições envolvidas ou pelo próprio Sistema Conselhos. A restrição do uso dos testes é um dos dispositivos que permitem a responsabilização de profissionais pelo uso ou mau uso dos testes. Estender o uso dos testes a

outros profissionais provocaria uma ruptura nesse dispositivo e deixaria em aberto a possibilidade de desvios e mau uso dos testes, sem que o Sistema Conselho pudesse intervir. Em decorrência, as pessoas e a sociedade, enfim, estariam desprotegidas, o que provocaria justas queixas de segmentos importantes da sociedade e arriscaria a pressão legislativa sobre os testes. Não havendo como regular o uso dos testes em outras profissões, a Psicologia arrisca perder a competência para regular a avaliação psicológica por inteiro.

Interesses e consequências de estender o uso dos testes a outras profissões

Vimos, então, como se constituiu o campo da avaliação psicológica. Apontamos as repercussões sociais de questões éticas associadas à prática da avaliação psicológica e ao uso profissional dos testes psicológicos. Apresentamos os motivos que requerem uma ação reguladora dessa atividade. Agora precisamos avaliar os interesses em estender o uso dos testes a outras profissões e as possíveis consequências de uma medida como essa.

Em outra conferência, sobre padrões internacionais de avaliação psicológica, Thomas Oakland (2009b) disse: "Nossas ferramentas de avaliação são invejadas por todas as ciências que envolvem o comportamento do ser humano", pois os instrumentos de avaliação psicológica fornecem meios para fins ao fornecer informações sobre o sujeito de modo rápido, com baixo custo, sem grande envolvimento interpessoal, sem necessidade de comprometimento do aplicador com o sujeito e abordando áreas da vida íntima do sujeito sem que ele saiba ou conscientemente consinta. Com estas informações (os meios) pode-se tomar decisões (os fins) sobre este sujeito. É por este fato que os testes conferem poderes a quem os utiliza. O poder de controlar, o poder de induzir comportamentos. Nessa relação, o sujeito certamente é a parte vulnerável.

Foucault, em sua análise das relações (Foucault, 1975/2000; Schmid, 1998), mostra que estas se configuram como relações de poder, na medida em que um dos participantes pode influenciar o outro ou seu destino. Enquanto o sentido de influência pode ser revertido e transitar nas duas direções, a relação permanece em equilíbrio. Uma relação de poder se torna uma relação de dominação quando o desequilíbrio na relação im-

pede que um dos membros reverta o sentido da influência. Na avaliação psicológica não existe equilíbrio de poder. O sujeito não sabe nem como a avaliação irá produzir informações, nem que informações serão produzidas. A avaliação psicológica gera informações privilegiadas que dão poder a quem as detém. Esse poder é utilizado sobre os sujeitos, fora do campo de controle ou sem consentimento consciente deles, para que terceiros tomem decisões a respeito de sua vida, de seu futuro. Esse poder é um dos fatores que geram aquilo a que Oakland se refere como a "inveja de outras ciências". Esse é um dos principais motivos pelos quais a avaliação psicológica precisa ser regulada. É necessária uma agência que tenha poder, conhecimento, competência técnica e legitimidade para cuidar que os direitos das pessoas não sejam violados nas questões que envolvem a avaliação psicológica.

Um dos contextos nos quais o uso do poder frequentemente corre o risco de desequilibrar a relação refere-se ao que chamamos de relações de duplo interesse (*dual relationships*). Estas se configuram quando um dos membros de uma relação tem um interesse (nem sempre manifesto) que entra em conflito com o interesse explícito da relação. Em Psicologia, existem situações nas quais esse tipo de conflito de interesses pode estar presente. Esta é uma das razões pelas quais um terapeuta não pode ter vínculos com seu paciente fora do *setting* terapêutico. Na avaliação psicológica, os resultados quase sempre são de interesse de terceiros, ou seja, terceiros têm a ganhar com o resultado da avaliação. Esse benefício para quem solicita uma avaliação cria uma relação de duplo interesse com referência aos direitos das pessoas: o interesse de terceiros em benefícios sem consideração do que isso pode causar ou custar ao outro. Sempre que o terceiro interessado tem poder sobre o psicólogo avaliador, relações de duplo interesse são particularmente problemáticas, sendo o sujeito da avaliação a parte vulnerável. Situações de duplo interesse representam um tipo de problema ético importante que pode tornar o profissional incapaz de tomar uma decisão isenta de vieses.

Por isso não podemos nos furtar de fazer a pergunta: a que interesses serve estender a outras profissões a prerrogativa de utilizar os testes psicológicos? Este debate se insere, portanto, em uma fronteira de conflitos entre a Psicologia e outros interesses, alguns dos quais relacionados a outras profissões. Esses interesses, mais diretamente, são interesses corporativos de mercado, vinculados ao ganho de capital. Uma

das vertentes desses interesses está nas organizações, associada ao controle de recursos humanos, desde a seleção de pessoal até os processos avaliativos para progressão funcional e para concessão de benefícios de saúde por motivos psicológicos. Esses interesses podem ir além dos que estariam justificados pela avaliação das competências requeridas para o exercício do cargo. Estendendo-se a possibilidade de aplicação dos testes, as organizações poderiam simplesmente livrar-se dos psicólogos e trabalhar apenas com administradores, que estariam em condições de realizar todas as tarefas dos psicólogos, inclusive a aplicação dos testes, sem a tutela de uma agência preparada para a defesa dos direitos das pessoas e da sociedade. Sem regulamentação, o próximo passo poderia ser funcionários administrativos realizando essas tarefas.

Outra vertente de interesse das organizações nos testes está no poder conferido pelo conhecimento das características psicológicas de consumidores. Esse poder de manipulação do sujeito para o consumo faz-se a partir do uso de conhecimentos sobre ele que ele mesmo não é capaz de perceber. Esse conhecimento é obtido por meios indiretos, pela análise de padrões de comportamentos compartilhados e elaboração de perfil psicológico de grupos. Com base nesses perfis, estratégias são desenvolvidas para influenciar o comportamento das pessoas no sentido que interessa ao capital, e não necessariamente ao bem-estar e à qualidade de vida das pessoas e da sociedade. Por exemplo, parece que não se vê nada de errado em influenciar um garoto pobre a consumir Coca-Cola. Hoje a Psicologia do Consumidor e a Psicologia aplicada ao *marketing* são uma realidade, e muitas técnicas de avaliação estão disponíveis a essas especialidades. Como estamos atentos (ou desatentos) a esses fatos?

Em geral, as manipulações que acontecem em técnicas de venda fazem uso indireto da informação visando grupos de pessoas com base em conhecimentos gerais sobre esses grupos. E se for possível usar o resultado dos testes para manipular a autoimagem e influenciar o comportamento de uma pessoa diretamente? Generalizar o uso dos testes pode levar ao emprego destes como ferramentas para manipulação de comportamento dirigido a pessoas específicas com base em informações privilegiadas sobre a própria pessoa. Parece ficção, mas não é.

O exemplo mais claro desse poder advindo do uso direto de informações privilegiadas está ligado à indústria farmacêutica e ao uso dos psicofármacos. A indústria farmacêutica depende dos testes para a condução de suas pesquisas com seres humanos, das quais deriva suas justificativas e estratégias de mercado e publicidade para divulgação dos seus medicamentos. A indústria farmacêutica também depende dos testes, aplicados a pessoas específicas no contexto da Medicina e da Psiquiatria, para ampliar de modo justificado o uso dos psicofármacos. Testes psicológicos podem ser usados facilmente, em grande escala, para convencer grande parte da população a tomar, por exemplo, um antidepressivo. Isso já acontece de modo disfarçado: a indústria farmacêutica elabora e divulga panfletos contendo listas de sinais e sintomas acompanhados de um texto explicando que, se o leitor ou um familiar tem tantos dos quantos sintomas listados, então ele tem tal ou qual patologia e deve tomar o medicamento que estão divulgando. Esses panfletos são utilizados como se fossem instrumentos para categorização diagnóstica com indicação de ponto de corte e, por isso, se equivalem a testes sem o rigor da validação e aprovação para uso. Mesmo assim, são espalhados em consultórios particulares de médicos de várias especialidades, não apenas do médico psiquiatra. Quem geralmente conduz os pacientes a esse material é uma secretária sem qualquer formação para isso. Vemos certos "modismos" emergirem, de tempos em tempos, que levam as pessoas a se medicar sem muito critério ou avaliação adequada. Sabemos que os psicotrópicos são dispensados às pessoas por médicos de todas as especialidades sem formação adequada para isso. Tivemos a onda do Prozac e a medicalização da tristeza. A Ritalina é a febre do momento, para a qual qualquer desatenção já é evidência da necessidade de medicação. Qual seria o poder de persuasão para medicalização generalizada dos problemas da sociedade se os médicos tiverem a seu dispor as ferramentas científicas da Psicologia para convencimento irrestrito de pessoas?

Precisamos ainda citar um outro setor que teria interesse de mercado na avaliação psicológica. Trata-se das instituições acadêmicas de ensino e dos cursos *lato sensu* de aperfeiçoamento e formação. Se essa atividade for estendida a outras profissões, o segmento teria um ganho imediato em decorrência do aumento da demanda de profissionais pelo

ensino das técnicas de avaliação psicológica. Nesses exemplos podemos ver como interesses de mercado ganham expressão em interesses de profissões ou atividades profissionais. Pode-se facilmente perder de vista a questão social e as consequências para a sociedade e focar-se em uma questão parcial do conflito entre a Psicologia e outras profissões ou pior, entre o psicólogo e outros profissionais. Além dos mencionados acima, o interesse de muitas outras profissões na avaliação psicológica poderiam ser citados: assistentes sociais, enfermeiros, advogados, entre outros. Nesse contexto, porém, o importante é o fortalecimento das relações colaborativas, principalmente nas equipes multidisciplinares. A presença do psicólogo não concorre somente para o exercício técnico de tarefas operacionais. O psicólogo tem, cada vez mais em nossa sociedade, um papel importante a ser cumprido, sendo um deles o de zelar pelo interesse, pela qualidade de vida e bem-estar das pessoas e pelo desenvolvimento da sociedade.

A cooperação entre profissões revela muitas interfaces interessantes e criativas. Psicólogos e advogados vêm trabalhando juntos em situações de mediação, de violência doméstica, de abuso de crianças etc. A Assistência Social é parceira antiga da Psicologia, com enfoques complementares em muitas áreas. A relação da Psicologia com outros profissionais nas organizações traz contribuições que precisam ser aprofundadas e fortalecidas. A Medicina, em especial a Psiquiatria, tem uma interface potencialmente rica, principalmente em uma época em que surgem tantas evidências de superação da dicotomia corpo-mente. Colaboração e complementaridade fortalecem as parcerias, reconhecendo e estimulando a especificidade de cada profissão.

O benefício para o sujeito e para a sociedade é um dos compromissos do Sistema Conselho e do psicólogo que se responsabiliza pela avaliação psicológica. Estender o uso dos testes a outras profissões representaria delegar a elas a condição de regulamentar o uso dos testes por seus profissionais. Podemos prever também os efeitos sobre a avaliação psicológica da falta de padrões ou da permissão para o relaxamento dos padrões em um meio em que outras profissões não regulamentam essas práticas. Sem padrões, não teremos quem garanta a qualidade e qualificação para o exercício da avaliação psicológica. Isso seria um retrocesso à condição de 20 anos atrás, quando o Conselho ainda não tinha um

sistema regulamentar efetivo de aprovação, orientação e fiscalização da construção, comercialização e utilização dos instrumentos de avaliação.

Hoje nos queixamos de problemas dos quais a Psicologia padece por não poder legislar em defesa da sociedade exatamente porque não são áreas de atuação protegidas. Por exemplo, qualquer pessoa pode hoje abrir uma porta e colocar uma placa de terapeuta, ou mesmo de psicoterapeuta, sem treinamento adequado e sem qualquer restrição. Várias outras profissões fazem isso. Hoje estamos recuperando a confiança da sociedade acerca da avaliação psicológica. Passa a existir a expectativa dos profissionais e da sociedade de que o Conselho Federal de Psicologia e seus regionais sejam efetivos na regulamentação e resolução de problemas éticos e legais que envolvem a avaliação psicológica, na orientação de profissionais e da sociedade, na promoção da avaliação psicológica e na manutenção de exigências que vão progressivamente qualificar essa área. A Psicologia luta há muitos anos para conquistar essa condição de credibilidade, que está sendo alcançada, mas que requer manutenção e vigilância desse compromisso com a ética e a competência, como enfatiza Oakland.

Essas consequências ameaçariam a imagem social da avaliação psicológica e da Psicologia como áreas de conhecimento e de atividade profissional. Todas as consequências potencialmente danosas afetariam a sociedade direta ou indiretamente. Essas consequências para a sociedade, decorrentes de uma generalização do uso dos testes, seriam imputadas à Psicologia. A reação que se pode esperar nos remete a um tempo em que a sociedade esboçou rejeição à avaliação psicológica levando à necessidade de regulamentação, não apenas no Brasil. Queixas sociais frequentemente levam a pressão legislativa. Não havendo como regular o uso dos testes em outras profissões, a Psicologia arrisca perder a competência para regular a avaliação psicológica e arrisca provocar outros agentes sociais a assumirem essa responsabilidade, como o sistema legislativo vez por outra tenta fazer. A regulamentação de atividade profissional pela profissão traz imensa vantagem: é mais ágil do que as mudanças permitidas por meio do legislativo e, por isso, permite com mais facilidade a adequação dos padrões e das recomendações profissionais aos avanços das demandas da sociedade, das práticas da profissão e da ciência psicológica. Essa medida protege a Psicologia, garante

seu exercício ético e competente e beneficia, em última instância, as pessoas usuárias e a sociedade.

O Sistema Conselhos tem o dever de antecipar o impacto e as consequências de uma ação como a de relegar a outras profissões uma de suas principais funções – função legitimada pelas atividades do Conselho, das instituições formadoras, das entidades de pesquisa e dos psicólogos, função que, aliás, é a única que tem sua exclusividade garantida em lei. Por extensão, todos os psicólogos também têm esse dever, que representa seu compromisso maior com a sociedade e o ser humano.

Conclusão

A sociedade está atenta ao potencial para excessos, equívocos e danos advindos da avaliação psicológica, e os problemas dessa área – atuais e futuros – não serão ignorados. A responsabilidade que o Conselho Federal de Psicologia assume na regulamentação dessa atividade é uma resposta necessária a essa demanda social e é um elemento essencial da credibilidade que estamos duramente conquistando. A convicção da necessidade dessa regulamentação é mantida pelo reconhecimento dos direitos das pessoas e da sociedade. O Conselho Federal de Psicologia e seus regionais precisam manter seus esforços para o desenvolvimento contínuo da avaliação psicológica, o que envolve aprimoramento de seus padrões e qualificação profissional progressivos, além do compromisso com essa especialidade. Deve também manter seu trabalho de acompanhamento da prática da avaliação psicológica, visando promover a Psicologia no interesse da Sociedade.

Neste capítulo, enfatizamos a especificidade da avaliação psicológica como uma atividade da Psicologia. Demonstramos como a Psicologia é a profissão mais bem aparelhada para atender às necessidades de avaliação psicológica da sociedade, por meio da regulamentação de todos os setores envolvidos, desde a criação dos testes até o seu uso no processo de avaliação psicológica. Há responsabilização de pessoas em todos esses setores. Vimos a importância da possibilidade de imputar responsabilidade para a regulamentação da atividade. Esse dispositivo ético com suporte legal promove a qualificação dos serviços e coíbe excessos por parte de profissionais e instituições. Uma ruptura nesse dispositivo provocaria reação da sociedade e pressão legislativa externa, por

pessoas sem treinamento nem competência para avaliar a complexidade das questões envolvidas. Nesse processo de regulamentação, o Conselho Federal de Psicologia requisita o apoio de diversas entidades da Psicologia e está aberto para interagir com as diversas forças sociais.

Os argumentos traçados neste capítulo atestam a legitimidade da regulamentação do uso da avaliação psicológica pelo Conselho Federal de Psicologia. Vimos também como vários interesses de mercado estão vinculados a esse debate. Não podemos perder de vista esses interesses nem reduzir essa questão apenas a conflitos de profissões ou profissionais. As consequências para a sociedade seriam muito mais amplas, profundas e duradouras. Em vez disso, devemos trabalhar para qualificar cada vez mais a presença e participação da Psicologia na sociedade, qualificando a profissão e fortalecendo as parcerias e interfaces com outras profissões. Desse modo, o Sistema Conselhos estará efetivamente contribuindo para a melhoria da qualidade dos serviços prestados, para o avanço da profissão e para o benefício sociedade.

Referências

Bellak, L. (1986). *The TAT, CAT and SAT in clinical use* (4a ed.). Orlando, FL: Grune & Stratton.

Brasil. Ministério da Saúde (2006). *Diretrizes Nacionais para Prevenção do Suicídio*. [Instituído pela Portaria nº 1.876/GM, de 14 de agosto de 2006, do Ministério da Saúde.] Recuperado em 31 de julho de 2010, de http://portal.saude.gov.br/portal/arquivos/pdf/portaria_1876.pdf

Conselho Federal de Psicologia. (2003). *Resolução CFP nº 007, de 14 de junho de 2003*. Recuperado em 31 de julho de 2010, de http://www.pol.org.br/pol/export/sites/default/pol/legislacao/legislacaoDocumentos/resolucao2003_7.pdf

Conselho Federal de Psicologia. (2003). *Manual de elaboração de documentos decorrentes de avaliações psicológicas*. [Instituído pela Resolução CFP nº 007, de 14 de junho de 2003]. Recuperado em 18 de julho de 2010, de http://www.pol.org.br/pol/export/sites/default/pol/legislacao/legislacaoDocumentos/resolucao2003_7.pdf

- Cunha, J. A. (Org.). (2000). *Psicodiagnóstico V* (5a ed.). Porto Alegre: Artes Médicas.
- Cunha, J. A., & Nunes, M. L. T. (1993). *Teste das Fábulas: forma verbal e pictórica*. São Paulo: CETEPP.
- Exner, J. (1995/1999). *Manual de Classificação do Rorschach para o Sistema Compreensivo*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Foucault, M. (1975/2000). *Vigiar e punir*. Petrópolis: Vozes.
- Friedman, A. F., Lewak, R., & Nichols, D. S. (2001). *Psychological assessment with the MMPI-2*. Mahwah, NJ: Laurence Erlbaum.
- Goodenough, F. (1974). *Test de inteligencia infantil por medio del dibujo de la figura humana* (7a ed.). Buenos Aires: Paidós.
- Graham, J. (1987). *The MMPI: A practical guide* (2a ed.). New York: Oxford.
- Henry, W. E. (1956/1987). *The analysis of fantasy*. Malabar, FL: Krieger Publishing.
- Machover, K. (1949). *Personality projection in the drawing of the human figure*. Springfield, IL: Charles C. Thomas.
- Murray, H. (1943/2005). *Teste de Apercepção Temática*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Oakland, T. (2009a). Ethics on assessment: International perspectives. [Conferência]. In *5 Congresso Brasileiro de Avaliação Psicológica*. São Paulo: IBAP.
- Oakland, T. (2009b). International Testing Commission. [Conferência]. In *5 Congresso Brasileiro de Avaliação Psicológica*. São Paulo: IBAP.
- Price, M. (2007). APA's 2007 Annual Convention: Psychologists' testimony may not help. *Monitor*, October 2007, 38(9). Recuperado em 31 de julho de 2010, de <http://www.apa.org/monitor/oct07/testimony.aspx>

- Rosa, J. T., & Silva, J. C. V. V. (Orgs.). (2005). *Atualizações clínicas do Teste das Relações Objetais de Phillipson*. São Paulo: Vetor.
- Shentoub, V. (1999). *Manual de utilização do TAT*. Lisboa: Climepsi Editores.
- Schmid, W. (1998). Reflexões para uma ética segundo Foucault: estética da existência. *Psicologia Teoria e Pesquisa*, 14(2), 103-110.
- Silva, M. C. V. M. (1983). *TAT: aplicação e interpretação do Teste de Apercepção Temática*. São Paulo: EPU.
- Sisto, F. F. (2005). *Desenho da figura humana: Escala Sisto*. São Paulo: Vetor Editora.
- Tardivo, L. S. P. C. (1998). *O Teste de Apercepção Infantil e o Teste das Fábulas de Düss*. São Paulo: Vetor Editora.
- Tavares, M. (2003). Validade clínica. *Psico-USF*, 8(2), 125-136.
- Wechsler, D. (1997/2004). *WAIS-III: escala de inteligência para adultos* (3a ed.). São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Wechsler, S. (2003). *O desenho da figura humana: avaliação do desenvolvimento cognitivo de crianças brasileiras*. Campinas, SP: LAMP/PUC.
- Winer, I. B. (2000). *Princípios de interpretação do Rorschach*. São Paulo: Casa do Psicólogo.

Avaliação psicológica: implicações éticas

Alexandra Ayach Anache
Caroline Tozzi Reppold

Este capítulo apresenta e discute as implicações éticas no processo de avaliação psicológica como uma prática restrita do psicólogo, conforme o Catálogo Brasileiro de Ocupações⁶. Na prática de um psicólogo, a qualidade dos testes psicológicos não deve ser a única variável a ser considerada durante o planejamento e a execução de um processo avaliativo. A consideração aos aspectos éticos envolvidos na avaliação deve também nortear o trabalho do psicólogo, uma vez que seus procedimentos dependem de um conjunto de valores atrelados às concepções de sujeito e de sociedade que o profissional escolhe para proceder a sua leitura sobre as diferentes formas de manifestação do fenômeno psicológico. Cite-se, por exemplo, o julgamento emitido na realização e na finalização de um laudo, o qual se constitui na materialização da competência do seu autor. O princípio da competência atribui ao psicólogo a responsabilidade para com o bem-estar do outro, a qual deverá ser pautada pelo Código de Ética Profissional. Contudo, tal concepção varia de acordo com a definição de bem-estar adotada pelo profissional e implica um julgamento de valor de seu avaliador. No âmbito da discussão sobre ética (aqui entendida como um conjunto de valores morais que sustentam os códigos que regem a conduta humana na sociedade, visando garantir equilíbrio nas relações sociais), compreende-se que os valores e princípios éticos são históricos, culturais e sistematizados por meio de leis que disciplinam o exercício profissional. Esse é o caso do Código de Ética Profissional, que postula os princípios éticos a serem adotados pelos profissionais de cada área.

6 Consultar o Catálogo Brasileiro de Ocupações (CBO), especificamente os itens 0-74 e 0-74.10 no site http://www.pol.org.br/pol/export/sites/default/pol/legislacao/legislacaoDocumentos/atr_prof_psicologo_cbo.pdf.

Os princípios éticos preconizados pela Associação Americana de Psicologia (APA) em 1992 e revisado em 2002 são: competência, integridade, responsabilidade científica e profissional, respeito pela dignidade e direitos das pessoas, preocupação com o bem-estar do outro e responsabilidade social. Este capítulo propõe-se a discutir tais princípios, relacionando-os a diferentes infrações que motivaram processos éticos envolvendo a avaliação psicológica, os quais foram julgados pelo Conselho Federal de Psicologia nos últimos tempos.

Ética e Psicologia na sociedade contemporânea

As diferentes formas de planejar e executar uma avaliação psicológica traz consigo a concepção que o psicólogo avaliador tem sobre o ser humano, a sociedade, a ciência e a Psicologia. Essas concepções têm impacto direto na vida das pessoas, uma vez que abre ou mesmo restringe possibilidades, desmistifica ou mistifica, amplia ou restringe o campo de atuação de seus usuários, dependendo das opções adotadas pelo psicólogo e da forma como este interpreta os resultados obtidos.

O raciocínio adotado pelo psicólogo na condução de uma avaliação é, por natureza, imbuído de um conjunto de normas, valores, crenças, conhecimentos, permeados de racionalidade e afetos, que se transformam em consonância com as mudanças ocorridas na sociedade. Assim, as ideias, os aspectos éticos e estéticos não podem ser avaliados senão por comportamentos, os quais incluem as trocas realizadas entre os homens. Desse modo, uma vez que a capacidade de reflexão crítica das diferentes concepções da vida em sociedade está no cerne da ética, pode-se considerar que a ética está na base da Psicologia, na medida em que assumiu para si o estudo das diferentes dimensões dos fenômenos psicológicos.

Esses fenômenos constituem uma preocupação milenar, que remete a filósofos gregos, como Sócrates, Platão e Aristóteles e à ideia de que a ética poderia ser considerada uma recompensa das pessoas virtuosas.

Em Platão, persegue-se o homem do mundo ideal, regido pela necessidade de sua realização plena. Portanto, no pensamento platônico, a ética era entendida como um bem a ser alcançado. Na lógica Aristotélica, o princípio orientador da vida em sociedade seria a prática do bem comum, vinculada à construção de projetos viáveis que pudessem

tornar a vida em sociedade mais harmoniosa. Essa seria a fonte da felicidade. Note-se que ora a ética era entendida como um ideal de vida a ser perseguido, ora fora entendida como princípios reguladores para tornar as relações humanas mais viáveis (Taglieber, 2006).

Contudo, diante da natureza não regulatória dos pressupostos filosóficos, a sociedade moderna, marcada por profundas transformações das ciências, das artes e de outros campos do conhecimento, exigiu outra ordem de regulação entre os seres sociais. Nesse sentido, coube à moral – deontologia – a normatização dos costumes em diferentes culturas. Para Taglieber (2006), a ética define o ato moral, na medida em que "tem como objeto material de estudos o ato humano que também é objeto material da moral, do direito, da política, da Psicologia, da Pedagogia e de outras ciências humanas" (p. 148).

Outra mudança histórica de paradigma nesse campo foi o nascimento da sociedade contemporânea, haja vista o impacto de fatores como a globalização, o livre mercado e a sofisticação das tecnologias. Tais transformações trouxeram consigo o aprofundamento das desigualdades sociais, exigindo reordenamento social e novas formas de regulação de mercado, os quais depõem contra a aplicação de uma moral universalizante, ao mesmo tempo em que demandam equidade para que as nações possam relacionar-se. Na versão de Taglieber (2006), ancorado em Habermas,

[...] na situação atual, a humanidade não tem condições de aplicar a moral universal por condições práticas. Seria necessário transformar a vida em sociedade radicalmente e o tema dessa necessária transformação deveria ocupar o lugar central das reflexões sobre a moral e a Ética (p. 150-151).

As controvérsias entre o caráter universalizante e singular que dividem as opiniões de especialistas sobre o tema "Ética" não são o foco deste capítulo, mas precisam ser consideradas, pois a avaliação psicológica agrega a relação dos seres humanos em sociedade e exige dos psicólogos uma posição que define o compromisso firmado com essa atividade. Esse compromisso veio sofrendo modificações ao longo do processo de constituição da profissão de psicólogo.

Um dos campos que têm trazido novas luzes a essa discussão são os avanços da Bioética. A contribuição da Bioética para a área tem sido de

grande valia, uma vez que integra diversos saberes oriundos da cultura técnico-científica, das ciências naturais e da cultura humanística, a qual pretende analisar a conduta profissional em consonância com os valores e princípios morais. É imprescindível usar os conhecimentos advindos das diferentes áreas para oferecer aos usuários serviços que atendam às suas necessidades. Registre-se que os princípios dessa disciplina são: autonomia, beneficência, não maleficência e justiça.

O princípio da autonomia refere-se ao respeito à liberdade de escolha que as pessoas possuem em relação a sua própria vida e a sua intimidade. Nesse sentido, há limites que o profissional precisará considerar no processo de tratamento das pessoas que procuram seus serviços. Esses serviços, ancorados no princípio da beneficência, devem ter como objetivo o bem-estar e interesse dos usuários.

O princípio da não maleficência está fundamentado na imagem do médico, que perdurou ao longo da história e que está fundada na tradição hipocrática:

usarei o tratamento para o bem dos enfermos, segundo minha capacidade de juízo, mas nunca para fazer o mal e a injustiça; no que diz respeito às doenças, criar o hábito de duas coisas: socorrer ou, ao menos, não causar danos (Marcolino & Cohen, 2008).

O princípio da justiça exige equidade na distribuição de bens e benefícios, no que se refere ao exercício de todos os serviços de saúde. Desse modo, todas as pessoas, indistintamente, devem ter acesso aos bens aos quais têm direito.

Certamente, no século XXI, esses princípios já foram violados, uma vez que epidemias, fome, desemprego, violência e outros problemas sociais colocam em xeque o papel da ciência e das profissões ante os processos de exclusão. Nesse sentido, Botomé (1997) entende que cabe ao profissional, no exercício de seu mister,

[...] avaliar constantemente a dimensão ética de sua atuação, avaliar continuamente os benefícios produzidos por sua atuação profissional, avaliar o balanço e a distribuição de benefícios decorrentes de sua atuação profissional e pessoal na sociedade, avaliar as relações entre código de

ética profissional e dimensões éticas da atuação profissional, diferenciar entre ética e moral no exercício da profissão, manter confidencialidade de informações, decidir procedimentos e tipos de comunicação apropriados a cada tipo de pessoa ou público, natureza da informação e o momento adequado para fornecê-la (p. 3).

Nessa perspectiva, os conselhos profissionais, como instâncias normativas, possuem um conjunto de códigos, foram constituídos em consonância com as necessidades sociais de cada época. Segundo Camargo (1999), os códigos de ética profissional justificam-se na medida em que, ao estruturarem e sistematizarem as exigências éticas por meio da orientação, disciplina e fiscalização, estabelecem parâmetros para regular o conjunto de condutas, para proteger os interesses de outras pessoas. Eles referem-se aos atos praticados no exercício da profissão em consonância com as exigências de um determinado momento histórico e constituem-se como pista para nortear os comportamentos profissionais.

A profissão de psicólogo no Brasil está no seu Quarto Código de Ética. O primeiro foi normatizado pela Resolução CFP nº 08/75, de 2 de fevereiro de 1975; o segundo, pela Resolução CFP nº 29/79, de 30 de agosto de 1979; o terceiro, pela Resolução CFP nº 02/87, de 20 de agosto de 1987; e o quarto, pela Resolução CFP nº 010/05, de 21 de julho de 2005, ainda em vigor. Essas mudanças ocorridas em diferentes períodos da história do país e da própria Psicologia expressaram o esforço da categoria para responder às transformações da sociedade brasileira.

O primeiro Código de Ética Profissional normatizou um conjunto de regras de condutas para regulamentar as práticas profissionais vigentes no período de consolidação da profissão no Brasil. Pode-se afirmar que essa normatização estava dependente de especialistas estrangeiros, que contribuíram para a criação de clínicas, laboratórios, além de institutos. Note-se que a avaliação psicológica era uma atividade presente na justificativa desses espaços, com destaque para o Instituto Brasileiro de Avaliação Psicológica (Isop), criado em 1949. Nessa linha, Lourenço Filho (1969, 2004) cita que, em 1949, foi criado, no Ministério da Guerra, o curso de Classificação de Pessoal, que possuía na época um desenvolvido programa de Psicologia Aplicada. Além disso, outras ocorrências dessa monta foram solidificando a necessidade da regulamentação da profissão, bem como de princípios normativos.

No Brasil, as modificações ocorridas após a consolidação do modelo republicano e o processo de industrialização levaram à aceleração do processo de urbanização do país. Diante dessa mudança, a Psicologia, assim como as demais ciências, passou a ter ainda maior compromisso em contribuir para que os problemas relacionados à saúde, à educação e ao trabalho fossem superados, de modo que o Brasil pudesse ingressar no mundo capitalista.

Cabia à Psicologia construir arcabouço teórico e metodológico para que fosse possível adaptar as pessoas nos seus diferentes espaços de atuação, entre eles as indústrias e as escolas. Predominavam as concepções higienistas, que pretendiam sanear o Brasil, colocando "o homem certo no lugar certo". Sob essa égide, um conjunto de normas de conduta era aceitável, ainda que hoje elas pudessem ser consideradas arbitrárias e preconceituosas em relação, por exemplo, às crianças que fracassavam nas escolas, ao trabalhador que não obtivesse um padrão mínimo de rendimento nos testes utilizados ou mesmo à segregação de pessoas com transtornos mentais nos hospitais psiquiátricos – Juquery⁷.

De fato, os princípios higienistas estavam na base da construção da Psicologia aplicada, conforme informou Bernardes (2004), quando afirmou que o Isop, em 1949, publicou a sua primeira revista intitulada *Arquivos Brasileiros de Psicotécnica*. Esse periódico reunia as produções da área dos centros nos quais a Psicologia era praticada. Entre os artigos publicados estavam produções que debatiam o exercício, a regulamentação e a legislação sobre a profissionalização. Assim, para esse autor, o processo de regulamentação da profissão de psicólogo, entre os anos de 1960 e 1979, sustentou-se em concepções técnico-científicas, influenciadas pela abordagem positivista de ciência. Sobre isso, Bernardes (2004) afirmou:

[...] Seu início é caracterizado por meio de uma forte postura técnico-cientificista da Psicologia. Influenciada pelos ideais positivistas, utiliza o status do saber científico para estabelecer dois movimentos: um primeiro, mais fraco, marcado por pequenas lutas internas e conflitos sobre a detenção da verdade mais verdadeira. Um segundo, esse sim mais evidente, marcado pelos contatos externos ao campo psicológico, com outros sa-

7 Segundo Bernardes (2004), há registros de que o primeiro curso de Psicologia do Brasil foi fundado por Wacław Radecki, no Laboratório de Psicologia da Colônia de Psicopatas de Engenho de Dentro, no Rio de Janeiro. Esse curso, criado em 1933, durou sete meses.

beres e outros campos de atuação. Caracterizado pelas lutas corporativas nas relações entre um novo tipo de saber (nem tão novo assim), aplicado à sociedade e aos saberes já legitimados (Medicina, Pedagogia, Administração, dentre outros). O detentor desse novo saber é um novo profissional, agora legitimado pelo Estado para intervir no meio social (p. 99).

A Psicologia havia estabelecido nesse período um compromisso com um modelo de sociedade asséptica no Brasil, em que prevalecia um modelo de homem perfeito, produtivo, que respondesse às exigências de uma sociedade em franco processo de modernização. Esse processo, atrelado a uma ótica liberal, resultou em profissionais que tiveram uma formação baseada em uma concepção tecnicista e fragmentada. Seu saber estava restrito a uma lógica individualista, restrita às práticas de consultórios, que poderiam estar alocados em diferentes espaços de atuação. Esse modo de atuação, referendado pelo modelo de ciência da época, atendia a uma parcela da população, ou seja, à classe média alta dos grandes centros urbanos. Assim, a Psicologia, aparentemente, apresentava-se com a proposta de ajuda humanitária. Assumia também o *status* de ser segregacionista elitizada, à medida que excluía pessoas de classes menos favorecida economicamente.

Foi nesse período que foi criado o Conselho Federal de Psicologia, como uma autarquia que visava a fiscalizar e orientar o mercado de trabalho direcionado para o profissional em Psicologia, na ocasião, caracterizado como um profissional liberal. Essa forma de organização teve forte impacto na formação dos profissionais da época, aprofundando a privatização da ciência psicológica, recrudescida pela ditadura militar, utilizada pelo Estado a favor de um terrorismo normatizado pelos diplomas legais (Bernardes, 2004).

No contexto pós-ditadura militar (anos 1980-1990), a Psicologia já estava organizada como ciência e profissão e apresentava-se como uma categoria profissional que debatia de forma sistemática os acontecimentos sociais e seus impactos na vida da sociedade brasileira. Essa conduta favoreceu o fortalecimento de movimentos que discutiam as diferentes práticas da Psicologia, entre elas as que envolviam a discriminação e segregação de pessoas menos favorecidas. A avaliação psicológica foi um desses alvos de crítica. Nesse sentido, os trabalhos de Maria Helena de Souza Patto (1982, 1997) constituíram dura apreciação à prática da testagem psicológica.

Em paralelo, vários grupos de profissionais foram construindo, ao longo das duas últimas décadas, outro debate em torno de um conjunto de condutas que visavam combater o preconceito, no âmbito da luta antimanicomial, da despatologização do fracasso escolar e da homossexualidade. Assim, o Conselho Federal de Psicologia tem mobilizado esforços para construir uma profissão afinada com os preceitos dos direitos humanos, investindo na construção de um conjunto de políticas que pretendem contribuir para a transformação da sociedade. O atual Código de Ética expressa esse compromisso, tanto com as áreas que já estavam consolidadas, quanto com aquelas que estão emergindo. Em decorrência, houve ampliação do campo de inserção desse profissional em diversos espaços da sociedade, como, por exemplo, no Sistema Único de Saúde, na Assistência Social em órgãos de Controle Social, entre outros.

No que tange à avaliação psicológica, muitas críticas ocorreram sobre forma, conteúdo e seu impacto da administração de testes psicológicos sobre a vida das pessoas que a eles se submeteram. Diante disso, a partir de 2001, os profissionais, fortalecidos pelo Sistema Conselhos, pelo CFP e por suas entidades parceiras, com destaque para o Instituto Brasileiro de Avaliação Psicológica, reuniram-se para construir novas referências para esse campo de atuação. Registre-se que, nesse período, os testes psicológicos, um dos principais instrumentos utilizados pela categoria, sofreram críticas por não apresentarem evidências de validade para a população brasileira, ferindo o princípio fundamental do Código de Ética vigente na época, o qual assegurava que o psicólogo deveria oferecer serviços de qualidade, visando a garantir a dignidade das pessoas. Assim, o Sistema de Avaliação Psicológica, criado em 2003, foi construído para qualificar os instrumentos utilizados em situação avaliativa. Paralelamente a isso, nessa época, alto número de produção científica foi elaborada de modo a auxiliar os psicólogos no cumprimento dos preceitos éticos e deontológicos da avaliação psicológica. Um dos textos importantes desse período é o capítulo apresentado por Wechsler (2001), no livro *Técnicas de exame psicológico*, manual organizado por Luiz Pasquali. Nesse capítulo, Wechsler apresenta um guia com orientações sobre as condutas éticas a serem assumidas nas diferentes etapas da avaliação psicológica. São elas (p. 180–184):

Etapas 1 – Seleção de testes e escalas para avaliação psicológica
Ao selecionar um teste ou escala, o psicólogo deverá:

- Definir os atributos e características a serem avaliados, investigando na literatura especializada os melhores instrumentos disponíveis para cada objetivo desejado.
- Avaliar as características psicométricas dos instrumentos a serem utilizados, tais como: sensibilidade, validade, precisão e existência de normas específicas e atualizadas para a população brasileira.
- Considerar a idade, sexo, nível de escolaridade, nível socioeconômico, origem (rural ou urbana), condições físicas gerais, presença de deficiências físicas, nacionalidade e necessidade de equipamentos especiais para aplicação dos instrumentos.
- Verificar se os manuais dos testes e/ou escalas possuem informações necessárias para aplicação, correção e interpretação dos resultados dos testes.
- Solicitar a ajuda de outro psicólogo para esta atividade, caso não possua algumas das informações acima.

Etapa 2 – Administração de testes e escalas psicológicas

No processo de administração de testes ou escalas, o psicólogo deverá:

- Prestar informações aos indivíduos envolvidos quanto à natureza e ao objetivo da avaliação e dos instrumentos a serem empregados, obtendo, por escrito o seu consentimento livre e esclarecido para participar no processo de avaliação psicológica. No caso de menores ou pessoas em situação de vulnerabilidade, este consentimento deverá ser obtido por meio de seus responsáveis.
- Verificar se o ambiente no qual será realizada a avaliação possui as condições físicas adequadas em termos de espaço, ventilação, mobiliário, qualidade de silêncio, a fim de assegurar o melhor desempenho dos indivíduos envolvidos.
- Organizar o material que irá utilizar antes de iniciar uma aplicação, verificando as especificidades de cada tipo de teste envolvido, como mesas especiais, gravadores, etc.
- Motivar os indivíduos para realizar a tarefa, tendo, entretanto, o cuidado para não interferir no desempenho do teste.
- Desenvolver um relacionamento de confiança (rapport), visto como essencial no processo de aplicação de instrumentos psicológicos em forma individual.
- Atentar para os comportamentos dos indivíduos na situação de avaliação, observando a forma de resposta e o envolvimento na situação de avaliação, considerando que estas são variáveis influenciáveis no desempenho nos instrumentos utilizados.

- Seguir rigorosamente as instruções, os exemplos, o tempo e outras orientações que se encontrem no manual ou no próprio caderno do teste ou escala, evitando quaisquer improvisações que possam comprometer a validade dos instrumentos utilizados.
- Evitar ausentar-se da sala onde está realizando a avaliação, ou realizar quaisquer outros comportamentos que o possam desviar do processo de avaliação, tais como: conversar com outras pessoas, atender ao telefone, etc.
- Responsabilizar-se pela qualidade da aplicação dos testes e escalas psicológicas, sendo esta condição essencial para a obtenção de um resultado fidedigno. É vedado ao psicólogo:
 - Reproduzir material de teste em forma de fotocópias ou em outras formas que não sejam as originais do teste.
 - Realizar avaliações psicológicas em situações nas quais não ocorra uma relação interpessoal, por exemplo, correios, telefone ou internet. De acordo com as orientações do CFP, os inventários administrados via internet somente poderão ser utilizados com finalidades de pesquisa, respeitando-se as normas específicas para esta situação, como a ser apresentado posteriormente.
 - Efetivar gravações de sessões de avaliação psicológica sem o consentimento do(s) indivíduo(s) envolvido(s).
 - Realizar atividades de avaliação psicológica que interfiram no trabalho de outro colega.
 - Utilizar material informatizado como substituição total da presença do psicólogo no processo de avaliação.

Etapa 3 – Correção e interpretação dos resultados psicológicos

No processo de correção e interpretação dos resultados colhidos na avaliação psicológica, cabe ao psicólogo:

- Corrigir os instrumentos utilizados, seguindo os critérios e as tabelas apropriadas para cada finalidade.
- Avaliar não só quantitativamente os comportamentos e respostas do sujeito, como também qualitativamente, integrando esses dados com as observações realizadas durante as entrevistas ou aplicação dos instrumentos.
- Interpretar os resultados obtidos de forma dinâmica, considerando-os como uma estimativa de desempenho do(s) indivíduo(s) sob um dado conjunto de circunstâncias.
- Considerar na interpretação dos resultados dos testes e escalas a atualidade das normas nas tabelas apresentadas, assim como a finalidade de sua avaliação.

- Utilizar a análise computadorizada dos resultados, caso assim preferir, somente como um apoio e nunca em total substituição às informações colhidas pelo psicólogo.
 - Arquivar os dados coletados, de forma confidencial, por um período mínimo de cinco anos, seguindo as normas estabelecidas no nosso código de ética.
- Etapa 4 – Elaboração de laudos psicológicos e entrevistas de devolução
- Ao elaborar um laudo psicológico ou realizar uma entrevista para devolução dos resultados obtidos no processo de avaliação, o psicólogo deverá:
- Evitar ser influenciado, nas suas conclusões, por valores religiosos, preconceitos, distinções sociais ou pelas características físicas do(s) indivíduo(s) avaliado(s).
 - Elaborar o seu relatório de maneira clara, abrangendo o indivíduo em todos os seus aspectos, enfatizando a natureza dinâmica e circunstancial dos dados apresentados.
 - Utilizar-se de linguagem adequada aos destinatários, de modo a evitar as interpretações errôneas das informações, devendo sempre incluir recomendações específicas para os solicitantes.
 - Evitar fornecer resultados em forma de respostas certas e esperadas aos instrumentos psicológicos utilizados, considerando que tal comportamento inviabilizará o uso futuro destes instrumentos.
 - Respeitar o direito de cada indivíduo conhecer os resultados da avaliação psicológica, as interpretações feitas e as bases nas quais se fundamentam as conclusões.
 - Devolver informações sobre avaliação de crianças e adolescentes para o seu responsável, garantindo-lhe o direito previsto em lei.
 - Guardar sigilo das informações obtidas e das conclusões elaboradas, observando que o anonimato deverá ser sempre mantido, quer seja em congressos, reuniões científicas, entrevistas a rádio ou televisão, situações da prática profissional, ensino ou pesquisa.
 - Redigir as informações obtidas no processo de avaliação psicológica em forma de laudo, mesmo que seja solicitado somente um parecer. Nesta situação, este laudo deverá ser arquivado, juntamente com as demais informações sobre o indivíduo.

Contudo, mesmo diante das diferentes orientações de conduta, com a ampliação do campo profissional da Psicologia, é esperado que os psicólogos

se deparem com dilemas éticos gerados a partir de situações adversas que são depreendidas de diversos campos de inserção, tanto em áreas reconhecidas como tradicionais, como nas áreas emergentes. Em âmbito internacional, Wechsler (2001) descreve que nos países ibero-americanos, a lista das dez deficiências mais graves no uso dos testes, apontadas por juízes e especialistas de cada cultura, assim caracteriza-se, por ordem decrescente:

1) fotocopiar material sujeito a direitos autorais, 2) utilizar testes inadequados na sua prática, 3) estar desatualizado na sua área de formação, 4) desconhecer os erros da medida nas suas interpretações, 5) utilizar folhas de resposta inadequadas, 6) ignorar a necessidade de explicações sobre pontuação nos testes aos solicitantes da avaliação, 7) permitir aplicação dos testes por pessoal não qualificado, 8) desprezar condições que afetam a validade dos testes em cada cultura, 9) ignorar a necessidade de arquivar o material psicológico coletado, 10) interpretar além dos limites dos testes utilizados.

Tais deficiências requerem reflexões e debates permanentes sobre os códigos de ética, não somente em âmbito nacional, como internacional. É com esse intuito que o texto a seguir propõe-se a discutir situações de violações éticas na avaliação psicológica.

Violações éticas na avaliação psicológica: orientações necessárias

O exercício da profissão requer por parte dos psicólogos uma prática reflexiva, a qual lhe permitirá a tomada de decisão mediante as diferentes necessidades oriundas dos diversos contextos nos quais atuam. Assim, considerando que a atuação do psicólogo está regulada por um Código de Ética Profissional, a sua violação expressa a crença de que ele não agiu de acordo com os princípios e as normatizações de sua profissão. De acordo com Frizzo (2004), no caso da Psicologia é esperado que o exercício profissional esteja em consonância com os seguintes princípios:

[...] a) o de não causar dano ou prejuízo; b) o de causar algum benefício; c) o de condutas profissionais que sugerem encaminhamentos a outros especialistas quando o limite de sua atuação torna-se evidente; c) a obrigatoriedade do sigilo como forma de preservar a relação de confiança no profissional que

está desenvolvendo o trabalho; d) a expectativa de mudança de um determinado estado de sofrimento ou desestruturação, mesmo que momentânea, para um estado melhor; e) um conhecimento mais aprofundado sobre determinado problema e as formas de superá-lo, e outras (p. 21).

A autora citada realizou uma pesquisa sobre as principais infrações éticas cometidas pelos psicólogos inscritos no Conselho Regional 08 no período de 1994 a 2003 e constatou que a maioria (46,15%) das infrações denunciadas ao Conselho refere-se ao exercício da avaliação psicológica. Os motivos das denúncias dizem respeito, sobretudo, ao uso dos testes aplicados, à elaboração da análise das informações obtidas e à motivação que levou o psicólogo a conduzir uma avaliação psicológica.

Vale considerar que a maior incidência de processos éticos ligados à atividade de avaliação em relação às demais atividades dos psicólogos deve-se ao fato de que essa tem forte expressão em situações que podem impactar a vida dos sujeitos a ela submetidos, como concursos públicos, seleção em empresas privadas, habilitação de veículos automotores, manutenção de pátrio poder, guarda de crianças, etc. Desse modo, os candidatos, ao se perceber prejudicados pela não aprovação ou por qualquer resultado da avaliação, frequentemente entram com recursos contra os psicólogos avaliadores. Assim, pode-se concluir que esses profissionais são mais denunciados que os demais. Além disso, ao contrário de outras atividades profissionais, uma avaliação resulta na apresentação de laudos, pareceres ou outros documentos oficiais, o que facilita a formalização da denúncia.

Na consulta ao Conselho Federal de Psicologia para elaboração desse capítulo, foi informado que, no período de 2006 a 2008, foram julgados 66 processos éticos, e que os psicólogos denunciados podem ter cometido infrações a outras resoluções do citado Conselho, e não apenas àquelas relacionadas a testes psicológicos. Entretanto, esse levantamento foi feito a partir das ementas dos processos, que informaram somente o que foi infringido do Código, não mencionando as outras resoluções.

Com base no Código de Ética – Resolução CFP nº 10/2005, serão apresentados e debatidos a seguir os artigos que têm relação com avaliação psicológica e que foram infringidos em ações que resultaram em processo ético no Conselho Regional com recurso no Conselho Federal de Psicologia. O art. 1º do Código de Ética foi o artigo que se destacou no conjunto das infrações,

estando citado em 29 processos, os quais representam 43% do conjunto delas. Ele se refere aos deveres fundamentais do Psicólogo:

Art. 1º – São deveres fundamentais dos psicólogos:

[...]

c) prestar serviços psicológicos de qualidade, em condições de trabalho dignas e apropriadas à natureza desses serviços, utilizando princípios, conhecimentos e técnicas reconhecidamente fundamentados na ciência psicológica, na ética e na legislação profissional [...].

A prestação de trabalho de qualidade refere-se ao cuidado que o profissional deve ter para utilizar técnicas de avaliação reconhecidas pela Psicologia. O Conselho Federal de Psicologia, por meio da Comissão de Avaliação Psicológica, em parceria com as instituições de ensino e pesquisa, tem se esforçado para definir critérios de adaptação de instrumentos de avaliação para a realidade brasileira, considerando que a fundamentação teórica e as propriedades psicométricas dos testes disponíveis estejam de acordo com parâmetros internacionais de qualidade, baseados em estudos de precisão, validade e normatização. Nesse sentido, é indispensável que a revisão de literatura científica a respeito do construto que norteia a elaboração do teste seja ampla o suficiente para sustentar a utilidade do instrumento para os propósitos declarados no manual. Além disso, os autores do teste devem deixar claro para qual contexto aquele teste se aplica e quais as condições de testagem em que as normas foram estabelecidas. Na concepção de Anastasi e Urbina (2000):

[...] a validade de um teste não pode ser relatada em termos gerais. Não podemos dizer que um teste tem "alta" ou "baixa" validade em termos abstratos. Sua validade precisa ser estabelecida com referência ao uso específico para o qual o teste está sendo considerado (p. 107).

A questão da validade de um instrumento é pontual e específica ao contexto, uma vez que existem testes com estudos de validade inadequados para os propósitos aos quais se destinam e, do mesmo modo, normatizações válidas para outras finalidades específicas. O profissional usuário dos instrumentos precisa revisar as pesquisas de validade para saber

quais contextos e para quais propósitos o teste é mais eficaz. Diante dessa consideração, a *American Educational Research Association*, *American Psychological Association*, *Nacional Council on Measurement in Education*, no manual intitulado *Standards for educational and psychological testing* (1999), considera, entre outros aspectos, as seguintes evidências de validade, descritas de forma pormenorizada no capítulo *Aspectos técnicos e conceituais da Ficha de Avaliação dos Testes Psicológicos*:

Evidências baseadas no conteúdo: reúnem dados representativos sobre o conteúdo ou domínio do teste, investigando se o conjunto de itens consiste em amostras abrangentes do domínio que se pretende avaliar com o teste; investiga também, com especialistas, se há relação entre os itens e as facetas do construto e se há métodos de verificação de equivalência de itens em testes traduzidos de outras línguas.

Evidências baseadas em variáveis externas: trata-se de informações sobre os padrões de correlação entre os escores do teste e variáveis externas. Essas variáveis podem se referir a medidas que avaliam o mesmo construto, construtos relacionados ou construtos diferentes. Referem-se também à capacidade preditiva do teste aliado a fatos de interesse direto, os quais se denominam de critérios externos, como, por exemplo, sucesso acadêmico ou em atividades profissionais.

Evidências baseadas na estrutura interna: referem-se a informações sobre a estrutura das correlações entre itens. Nesse caso, investiga-se, principalmente por meio de análises fatoriais, se as correlações obtidas entre itens e/ou escalas são adequadas teoricamente. Além disso, esses estudos incluem evidências de precisão do instrumento.

Evidências baseadas no processo de respostas: reúnem informações de natureza teórico-empírica sobre os processos mentais envolvidos na realização das tarefas propostas pelo teste e a adequação desses ao avaliar o construto desejado.

É importante considerar que a produção do conhecimento sobre avaliação psicológica pode ser proveniente de várias fontes pertinentes à área de Psicologia e devem ser condizentes com os pressupostos epistemológicos assumidos pelo avaliador. Assim, técnicas ou instrumentos usados pelo profissional vão ter sempre um marco de referência: as teorias e as concepções

de homem assumidas por ele. Nesse sentido, é incongruente a um psicólogo que assume, por exemplo, como pressuposto uma formação na linha comportamental a utilização de técnicas projetivas, uma vez que essas técnicas admitem, por definição, premissas teóricas baseadas na suposição do funcionamento inconsciente e da projeção de conflitos internos, ou seja, se o psicólogo optar em utilizar um teste como mais um recurso para orientar suas análises a respeito da dinâmica psicológica do sujeito, sua escolha precisa considerar os fundamentos teóricos do instrumento escolhido no momento da elaboração do laudo do paciente e da elaboração da proposta de atendimento terapêutico. Nessa perspectiva, a metodologia empregada no processo de avaliação precisa ser coerente com o referencial teórico adotado para que suas interpretações possam ser válidas.

Ainda sobre a análise dos processos éticos avaliados pelo CFP entre 2006 e 2008, os dados revelam que uma das alíneas que foi, com frequência, infringida pelos psicólogos foi a alínea "f" do art. 1º (11 vezes), representando 16% do conjunto no certame. Também as alíneas "g" e "h", relacionadas ao mesmo tema, foram infringidas em parte dos casos, embora com menos frequência que a "f", totalizando duas infrações. As alíneas do citado artigo são:

Art. 1º São deveres fundamentais dos psicólogos:

[...]

f) Fornecer, a quem de direito, na prestação de serviços psicológicos, informações concernentes ao trabalho a ser realizado e ao seu objetivo profissional;

g) Informar, a quem de direito, os resultados decorrentes da prestação de serviços psicológicos, transmitindo somente o que for necessário para a tomada de decisões que afetem o usuário ou beneficiário;

h) Orientar a quem de direito sobre os encaminhamentos apropriados, a partir da prestação de serviços psicológicos, e fornecer, sempre que solicitado, os documentos pertinentes ao bom termo do trabalho [...].

A prestação de serviços a quem de direito, a princípio parece simples, mas merece grande atenção, pois ela se refere ao tipo de contrato que foi estabelecido com quem solicitou os serviços. Essas informações estão condicionadas, sobretudo, ao contexto e ao propósito da avaliação.

No caso, por exemplo, de uma avaliação encaminhada por um neurologista de um adolescente, é imprescindível que os resultados obtidos sejam comunicados e explicados ao médico que a solicitou, mas também ao avaliando e ao responsável legal do adolescente, uma vez que esses dados podem ser úteis futuramente diante de outras circunstâncias que não fazem referência ao neurologista apenas.

Conforme já anunciado anteriormente, o art. 1º sintetiza os princípios éticos de competência, integridade, responsabilidade científica e profissional, respeito pela dignidade e direitos das pessoas, preocupação com o bem-estar do outro e responsabilidade social. Assim sendo, o psicólogo deve manter níveis de excelência em seu trabalho, o que significa reconhecer os limites do domínio de sua especialidade, atuando em situações para as quais se sente habilitado. Além disso, ele precisa estar continuamente atualizado sobre o desenvolvimento de pesquisas publicadas em periódicos científicos. Aliado à competência técnica, os psicólogos devem ser honestos, justos e respeitosos para com os outros, uma vez que eles têm o compromisso de promover o bem-estar alheio, respeitando o princípio da integridade.

A promoção do bem-estar alheio está vinculada à responsabilidade social que o profissional deve ter em sua prática, o que faz alusão à responsabilidade da escolha das técnicas adequadas para a população que vai atender. Certamente estão implicados nessa prática os princípios deontológicos exigidos para o exercício da profissão. Nessa direção, Wechsler (2001, p. 175) enfatiza que:

As obrigações éticas e deontológicas referem-se à divulgação dos conhecimentos psicológicos para reduzir o sofrimento e contribuir para a melhoria da humanidade. A amplitude desta norma ética vai além da prática isolada do psicólogo, mostrando a sua responsabilidade na formação de políticas e leis que possam beneficiar a sociedade, sem que tais funções envolvam necessariamente vantagens profissionais.

Assim, o resultado do processo de avaliação deve orientar os sujeitos que a ela se submeteram, bem como os profissionais envolvidos na avaliação realizada.

Alertamos que a fidedignidade e a credibilidade dos resultados obtidos serão garantidas se a correção e a interpretação dos dados

forem baseadas em critérios válidos e normatizados para os instrumentos empregados. As tabelas dos testes, as escalas, os inventários devem ser os mais atuais, considerando o contexto, a origem dos estudos de validade e o seu propósito. Eles oferecem ao profissional uma estimativa de desempenho do sujeito sob uma determinada circunstância e sob a luz de instrumental específico. Essas informações devem ser explicitadas no documento de devolução dos resultados. Mais uma vez, observa-se que as informações produzidas pelo psicólogo devem ser sustentadas pela orientação teórica e metodológica adotada no processo de avaliação e não em inferências baseadas em seus valores religiosos, preconceitos ou pressupostos relacionados às características física, mental e social do indivíduo avaliado, sob pena de responder jurídica e eticamente por seus atos, por meio de regulamentação disposta no Código de Processamento Disciplinar (Resolução CFP nº 006/2007). A esse respeito, a Resolução CFP nº 018/2002, que estabelece normas de atuação para os psicólogos em relação ao preconceito e à discriminação racial, é determinante ao afirmar que:

Art. 2º Os psicólogos não exercerão qualquer ação que favoreça a discriminação ou preconceito de raça ou etnia.

Art. 3º Os psicólogos, no exercício profissional, não serão coniventes e nem se omitirão perante o crime do racismo.

Art. 4º Os psicólogos não se utilizarão de instrumentos ou técnicas psicológicas para criar, manter ou reforçar preconceitos, estigmas, estereótipos ou discriminação racial.

Art. 5º Os psicólogos não colaborarão com eventos ou serviços que sejam de natureza discriminatória ou contribuam para o desenvolvimento de culturas institucionais discriminatórias.

Art. 6º Os psicólogos não se pronunciarão nem participarão de pronunciamentos públicos nos meios de comunicação de massa de modo a reforçar o preconceito racial.

Ainda sobre os processos éticos do CFP impetrados entre 2006 e 2008, outro artigo que aparece infringido em diversas circunstâncias é o art. 2º. As alíneas mais frequentemente desrespeitadas foram a alínea "g", citada em sete processos, seguida pela alínea "f", citada em seis pro-

cessos, pela alínea "h", citada em cinco processos e pelas alíneas "k" e "q", citadas uma vez cada.

Na alínea "g" do art. 2º, consta o seguinte texto: "Art. 2º Ao psicólogo é vedado: [...] g) Emitir documentos sem fundamentação e qualidade técnico-científica [...]".

Sobre a elaboração de documentos oficiais resultantes de avaliação psicológica, cite-se que a Resolução do CFP nº 007/2003 instituiu o *Manual de elaboração de documentos* produzidos pelo psicólogo, decorrentes das avaliações psicológicas. Assim, tanto a forma, quanto o conteúdo dos relatórios devem zelar pela qualidade técnica e científica dos registros e utilizar linguagem "precisa, clara, inteligível e concisa, ou seja, deve-se restringir pontualmente às informações que se fizerem necessárias, recusando qualquer tipo de consideração que não tenha relação com a finalidade do documento específico". Do referido manual, constam os seguintes itens:

Princípios norteadores da elaboração documental

1-Princípios técnicos da linguagem escrita

2-Princípios éticos e técnicos

Modalidades de documentos

Conceito/finalidade/estrutura;

1-Declaração

- Conceito e finalidade da declaração
- Estrutura da declaração

2-Atestado psicológico

- Conceito e finalidade do atestado
- Estrutura do atestado

3-Relatório psicológico

- Conceito e finalidade do relatório ou laudo psicológico
- Estrutura

Identificação

Descrição da demanda

Procedimento

Análise

Conclusão

4-Parecer

- Conceito e finalidade do parecer
- Estrutura
- Identificação
- Exposição de motivos
- Análise
- Conclusão

No caso das infrações relativas à alínea "g" do art. 2º, infrações recorrentes são aquelas em que o psicólogo atribui julgamentos de valor às diferentes manifestações de comportamentos dos sujeitos avaliados, influenciado por crenças religiosas, distinções sociais ou mesmo pelos sentimentos que as características físicas da pessoa em avaliação lhe provoca. Vale ressaltar que a avaliação psicológica no contexto do Judiciário tem sido frequentemente alvo de debates nos processos éticos, uma vez que os resultados apresentados por alguns peritos avaliadores nem sempre são sustentados por instrumentos e técnicas válidos, tornando frágeis as respostas aos quesitos formulados. Esta situação oferece fundamentos para os advogados construírem argumentos de defesa ou de acusação no processo judicial e vai de encontro ao Código de Ética Profissional e à Resolução CFP nº 07/2003, no que diz:

Os psicólogos, ao produzirem documentos escritos, devem se basear exclusivamente nos instrumentais técnicos (entrevistas, testes, observações, dinâmicas de grupo, escuta, intervenções verbais) que se configuram como métodos e técnicas psicológicas para a coleta de dados, estudos e interpretações de informações a respeito da pessoa ou grupo atendidos, bem como sobre outros materiais e grupo atendidos e sobre outros materiais e documentos produzidos anteriormente e pertinentes à matéria em questão. Esses instrumentais técnicos devem obedecer às condições mínimas requeridas de qualidade e de uso, devendo ser adequados ao que se propõem a investigar.

Registre-se que é nas Varas de Família que incidem as maiores ocorrências de infrações éticas. Já em 2004, Frizzo afirmara a necessidade de maiores estudos e pesquisas sobre os conhecimentos teóricos e metodológicos para a elaboração de uma perícia psicológica. Em termos práticos, essas questões incidem sobre os seguintes aspectos:

escolha das técnicas mais adequadas, fundamentos das conclusões, comunicação com outros profissionais da área jurídica e produção de relatórios/laudos integrais ou parciais, nesse caso quando apenas uma das partes está envolvida.

Nos casos das infrações citadas, observa-se o uso impróprio dos instrumentos de avaliação e a falta de adequação quanto ao manejo clínico em situação de avaliação, os quais abrangem descuidos na aplicação, correção e interpretação dos resultados e no registro equivocado de afirmações vagas, como, por exemplo: "A pessoa apresenta comportamentos problemáticos e comprometimento emocional". Diante disso, questiona-se: O que é problemático? O que levou o psicólogo a essa conclusão? Qual é a natureza desse comprometimento emocional? Exemplo: "A criança não apresentou nenhum problema de inteligência, mas precisa de acompanhamento psicológico para melhorar a sua linguagem". Pergunta-se, qual é a relação do resultado com o encaminhamento? Outro exemplo é quando o psicólogo declara no laudo ter utilizado apenas o WISC III como instrumento de avaliação psicológica de uma criança e conclui que ela apresenta dificuldades emocionais resultantes da separação dos pais. Ou, ainda, quando um psicólogo, ao avaliar uma criança encaminhada pelo pediatra por suspeita de ser vítima de abuso sexual, toma como base exclusiva de suas considerações um desenho livre no qual a criança aparece junto ao pai e passa a afirmar, em juízo, que a criança é abusada pelo pai.

Certamente, essas declarações infringem o art. 2º, alínea "h", do Código de Ética Profissional, no que diz: "Ao psicólogo é vedado: [...] h) Interferir na validade e fidedignidade de instrumentos e técnicas psicológicas, adulterar seus resultados ou fazer declarações falsas; [...]".

Nessa mesma circunstância de interferência na validade de instrumentos psicológicos, enquadram-se os psicólogos que se propõem a ensinar a candidatos de concurso público ou de outras formas de seleção de pessoal como responder determinados testes de aptidão, inteligência ou personalidade; ou ainda aqueles que utilizam instrumentais não válidos para realização de avaliações psicológicas e, a partir desses, passam a fazer declarações falsas sobre a conduta, a saúde ou a capacitação dos candidatos/clientes/pacientes avaliados. Com relação ao uso de técnicas e meios que não estejam regulamentados

ou reconhecidos, essas situações ocorreram em seis processos éticos considerados pelo CFP entre 2006 e 2008:

Art. 2º Ao psicólogo é vedado:

[...]

f) Prestar serviços ou vincular o título de psicólogo a serviços de atendimento psicológico cujos procedimentos, técnicas e meios não estejam regulamentados ou reconhecidos.

Sobre isso, o CFP tem se esforçado para normatizar e regulamentar um conjunto de técnicas reconhecidas. Outros artigos relacionados ao sigilo dos instrumentos de avaliação foram alvos de infrações, entre eles:

Art. 18. O psicólogo não divulgará, ensinará, cederá, emprestará ou venderá a leigos instrumentos e técnicas psicológicas que permitam ou facilitem o exercício ilegal da profissão.

A infração desse artigo tem sido muito corriqueira, uma vez que diversos tipos de concurso e seleção solicitam a avaliação psicológica, como exame para habilitação da carteira de motorista, para porte de arma, concursos da Polícia Federal, entre outros dessa natureza. Sabe-se que há profissionais que ensinam os candidatos a responder aos testes psicológicos, banalizando o seu uso e a profissão. Esse profissional demonstra uma compreensão reduzida do processo. Sua atitude tem implicações para a sociedade, visto que permite habilitar uma pessoa para determinada função que ela não tem condições emocionais de exercer. Esse é o caso de avaliações realizadas para seleção de candidatos para vagas que requerem o porte e uso de arma ou a habilitação para condução de veículos e aeronaves, por exemplo.

Outro tipo de infração que contribui para agravar o descrédito do processo avaliativo é a forma como alguns profissionais divulgam sua prática de trabalho, fazendo publicamente promessas em relação aos resultados de seus serviços, as quais não podem garantir. Essa prática, denominada previsão taxativa de resultados, tem sido muito comum em programas de rádio e televisão, e também como conteúdo de jornais e revistas, indicando que os psicólogos que realizam tais promes-

sas, muitas vezes sabidamente inviáveis, têm maior compromisso com sua vaidade pessoal do que com o bem-estar da população ou mesmo da pessoa e da empresa/órgão que contratou os seus serviços. De acordo com o Código de Ética:

Art. 20. O psicólogo, ao promover publicamente seus serviços, por quaisquer meios, individual ou coletivamente:

[...]

e) Não fará previsão taxativa de resultados; [...].

A previsão taxativa de resultados, em muitas situações, decorre da imperícia e da análise aligeirada dos resultados, os quais relacionam um tipo de resposta a grupos específicos de pessoas, sem considerar os diversos fatores implicados na constituição do fenômeno avaliado, ou a contextualização do episódio avaliado. Cite-se como exemplo algumas formulações preconceituosas que foram utilizadas, no passado, como motivo de encaminhamento de crianças para classe especial ou, ainda, conclusões diagnósticas que buscam justificar, por alusão, o fracasso escolar de um aluno em razão de uma condição social desfavorecida ou por sua etnia.

Além disso, os processos de ética analisados pelo CFP fazem referência ao sigilo profissional, assegurado no art. 9º, o qual foi citado em nove vezes nos processos. Isso representa 12% do conjunto dos processos julgados no período. O art. 9º do Código de Ética é transcrito a seguir:

Art. 9º É dever do psicólogo respeitar o sigilo profissional a fim de proteger, por meio da confidencialidade, a intimidade das pessoas, grupos ou organizações, a que tenha acesso no exercício profissional.

A questão do sigilo é um assunto que merece atenção, pois perpassa todo o processo de avaliação psicológica. O encaminhamento, o desenvolvimento e a finalização desse processo precisam ser cuidadosamente planejados para que não haja intercorrências que possam ser danosas para os usuários. Cabe ao psicólogo tomar como referência o objetivo e o propósito da avaliação, para que possa oferecer as informações necessárias para orientar qualquer tipo de intervenção com as pessoas avaliadas.

Informações relativas à segurança pessoal do usuário e dos profissionais envolvidos precisam ser cuidadosamente comunicadas aos seus cuidadores. Isso é válido para as crianças, adolescente e pessoas com algum tipo de transtorno mental que as impossibilite de gerir sua própria vida. No que se refere aos casos de violência doméstica ou outro tipo de abuso – situação em que ocorre a violação dos direitos humanos –, merece ser informada aos órgãos competentes, com observância à anuência das partes envolvidas.

Quanto à guarda dos documentos, recorda-se o texto da Resolução nº 07/2003:

VI – GUARDA DOS DOCUMENTOS E CONDIÇÕES DE GUARDA

Os documentos escritos decorrentes de avaliação psicológica, bem como todo o material que os fundamentou, deverão ser guardados pelo prazo mínimo de 5 anos, observando-se a responsabilidade por eles tanto do psicólogo quanto da instituição em que ocorreu a avaliação psicológica.

Esse prazo poderá ser ampliado nos casos previstos em lei, por determinação judicial, ou ainda em casos específicos em que seja necessária a manutenção da guarda por maior tempo.

Em caso de extinção de serviço psicológico, o destino dos documentos deverá seguir as orientações definidas no Código de Ética do Psicólogo.

Na área jurídica, é também imprescindível que a posição do psicólogo no processo de avaliação psicológica seja informada a todos os envolvidos. Assim, sua função, bem como o sigilo do conteúdo das entrevistas e demais dados obtidos com a avaliação, será respeitada, mas aquilo que for relevante para a elucidação da matéria legal será encaminhado ao solicitante do relatório/laudo, evitando com isso transtornos no manejo das técnicas a ser empregadas na construção de qualquer tipo de registro. Vale lembrar que nesse processo estão envolvidos vários atores, entre eles juízes, procuradores, advogados e partes.

Shine (2005) registrou exemplo de perícia em ação de disputa de guarda em uma Vara de Família, realizada por uma psicóloga, conforme o episódio que se segue:

[...] Após entrevistar os adultos em litígio, ele chamou as crianças de 10 a 13 anos para uma entrevista psicológica. Na entrevista ficou sabendo que o avô materno buscava manipular as reações das duas crianças a escreverem "bilhe-

te de amor" à mãe. No enquadre feito com as crianças, o psicólogo garantiu total *sigilo* para que falassem como meio de assegurar a confiança no vínculo profissional-criança. Na hora de redigir o laudo, se deparou com quesitos complementares do advogado da parte contrária da mãe em que se perguntava ao profissional se os "bilhetes escritos pelas crianças eram autênticos".

Segundo o autor, o erro da psicóloga foi se posicionar como psicoterapeuta e utilizar, no referido caso, o mesmo enquadre para a guarda de sigilo de um psicodiagnóstico infantil, em vez de um enquadre de perícia psicológica, que tem [...] "como objetivo informar a quem de direito sobre o objeto da investigação" (Shine, 2005, p. 05-06). O sigilo deve ser mantido naquilo que for irrelevante na matéria de investigação. Na compreensão de Zamel e Werlang (sd),

Nas perícias psicológicas, os limites do sigilo e dos princípios de confidencialidade sempre deverão constar no consentimento informado de uma avaliação pericial. Fica assim estabelecida como mais uma tarefa inicial de uma perícia colocar para o avaliando quem terá acesso ao laudo e o que poderá constar neste documento. Porém observa-se uma importante diferença entre quebra de confidencialidade (juiz, promotor e advogado tendo acesso aos documentos periciais) e inconfidencialidade, sendo este último um cuidado importante por parte do perito de não permitir o acesso às informações por parte de terceiros.

Ainda no campo da avaliação pericial, ressalta-se a importância do posicionamento legítimo e fundamentado em dados empíricos do perito que conduz a avaliação psicológica. Se um psicólogo é chamado pelo sistema judicial para responder a quesitos relativos, por exemplo, à existência de dano moral ou outros que possam implicar a perda de pátrio poder, a institucionalização infantil ou a guarda de uma criança, é porque sua formação o capacitara a compreender a dinâmica envolvida nos casos avaliados e as consequências psicológicas dessas decisões. Assim, pouco contribui quando um perito responde aos quesitos sobre os quais é questionado de forma vaga ou leniente, deixando o juiz com poucos argumentos para uma tomada de decisão em prol da saúde mental e do bem-estar dos envolvidos.

Da mesma forma que na área pericial, os cuidados com o sigilo de dados na área de saúde, da educação e do trabalho vão além daquilo que se quer resguardar, pois nessas circunstâncias está implicado o vínculo de confiança estabelecido entre os envolvidos. Desse modo, todo informe requer a anuência de quem está sendo submetido ao processo de avaliação. Essa é uma recomendação que pode ser estendida a outros campos de atuação do psicólogo.

Considerações finais

Neste capítulo, o objetivo foi demonstrar as dimensões éticas que envolvem a avaliação psicológica em diversos contextos. Outros aspectos poderiam ser incluídos nessa pauta, uma vez que o tema é amplo e envolve o impacto dessas avaliações em âmbito individual e social.

De fato, avaliar é uma atividade que implica juízo de valores e requer atenção por parte dos profissionais. Por isso, é imprescindível que os psicólogos sejam rigorosos no emprego das técnicas, com observância às pesquisas produzidas sobre o construto o qual está buscando compreender antes de emitir parecer e sobre a melhor forma de conduzir um processo avaliativo. Isso exige, do profissional, atualizações na área e, dos órgãos de classe, maior atenção ao ensino da avaliação psicológica. Uma das infrações éticas que repercutem com maior impacto social é a imperícia no uso de procedimentos avaliativos para os quais os profissionais não foram qualificados nos cursos de graduação neste país, sobretudo no que se refere aos campos de atuação emergentes. Para o êxito de uma avaliação, é fundamental o conhecimento da sua finalidade e do contexto no qual os resultados obtidos poderão ser úteis. Cada um deles exige do profissional procedimentos específicos. Nesse sentido, para atender às demandas sociais, é imprescindível também que o psicólogo avaliador se aproprie continuamente dos avanços de outras áreas, como é o caso dos estudos sobre Bioética ou sobre o uso de tecnologia informatizada na prática de psicólogos. A discussão dessas novas pesquisas pode contribuir para futuras atualizações sobre os preceitos éticos e deontológicos que devem nortear a profissão.

Referências

American Educational Research Association, American Psychological Association, National Council on Measurement in Education (1999). *Stan-*

- dards for educational and psychological testing*. Washington, DC: American Educational Research Association.
- American Psychological Association. (2001). *Manual de publicação da American Psychological Association* (D. Bueno, trad.). Porto Alegre : Artmed Editora.
- American Psychological Association. (2002). *Ethical Principles of Psychologists and Code of Conduct*. (2002). Recuperado em 21 de julho de 2010, de <http://www.apa.org/ethics/code2002.pdf>.
- Anastasi, A., & Urbina, S. (2000). *Testagem psicológica*. Porto Alegre: Artes Médicas.
- Bernardes, S. J. (2004). *O debate atual sobre a formação em Psicologia no Brasil: permanências, rupturas e cooptações nas políticas educacionais*. Tese de doutorado, Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo.
- Botomé, S. P. (1997). Processos comportamentais básicos em metodologia de pesquisa: da delimitação do problema à coleta de dados. *Chronos*, 30(1), 43-69.
- Camargo, M. (1999). *Fundamentos de ética geral e profissional*. Petrópolis: Vozes.
- Cohen, C., & Segre, M. (1995). Definição de valores, moral, eticidade e ética. In Segre, M., & Cohen, C. (Orgs.). *Bioética* (pp. 13-22). São Paulo: EDUSP.
- Cohen, R. (2000). Reflexões sobre a Bioética no marco do fim do século 20. *Revista Brasileira de Otorrinolaringologia*, 66(6), 574-578.
- Conselho Federal de Psicologia. (2003). *Resolução 007/2003*. Recuperado em 21 de julho de 2010, de http://www.pol.org.br/pol/export/sites/default/pol/legislacao/legislacaoDocumentos/resolucao2003_7.pdf.

Conselho Federal de Psicologia (CFP). (2005). Resolução CFP nº 010/2005. Aprova o Código de Ética Profissional do Psicólogo. Brasília, DF: Recuperado em 21 de julho de 2010, de http://www.pol.org.br/pol/export/sites/default/pol/legislacao/legislacaoDocumentos/resolucao2005_10.pdf.

Drawin, C. R. (1985). Ética e Psicologia: por uma demarcação filosófica. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 5(2), 14-17.

Frizzo, N. P. (2004). *Infrações éticas, formação e exercício profissional em Psicologia*. Dissertação de Mestrado, Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Centro de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.

Ladrière, J. (n.d.) *Ética e pensamento científico: abordagem filosófica da problemática bioética*. Rio de Janeiro: Letras & Letras.

Lourenço Filho, M. B. (1969). Testes ABC: para verificação da maturidade necessária a *aprendizagem da leitura e escrita*. São Paulo: Melhoramentos. (1ª ed. publicada em 1934).

Lourenço Filho, M. B. (2004). *Educação comparada* (Coleção Lourenço Filho, vol. 7). Brasília, DF: INEP/MEC.

Marcolino, J. A. M., & Cohen, C. (2008, julho/agosto). Sobre a correlação entre a bioética e a psicologia médica [Versão eletrônica]. *Revista da Associação Médica Brasileira*, 54(4), doi: 10.1590/S0104-42302008000400024. Recuperado em 3 de setembro de 2009, de http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-42302008000400024&lng=en&nrm=iso.

Marcolino, J. A. M., & Cohen, C. (2008, julho/agosto). Sobre a correlação entre a bioética e a psicologia médica. *Revista da Associação Médica Brasileira*, 54(4), 363-368.

Nascimento, R. S. G. F. (2005). Perspectivas de futuro: as questões éticas na avaliação psicológica. *Avaliação Psicológica*, 4(2), 195-198.

- Patto, M. H. S. (1982). O papel social e a formação do psicólogo: contribuição para um debate necessário. *Boletim de Psicologia*, 34, 82-83.
- Patto, M. H. S. (1997). Para uma crítica da razão psicométrica. *Psicologia USP*, 8(1), 47-62.
- Pereira, F. M. & Pereira N., A. (2003). O psicólogo no Brasil: notas sobre seu processo de profissionalização [Versão eletrônica]. *Psicologia em estudo*, 8(2), 19-27, doi: 10.1590/S1413-73722003000200003. Recuperado em 8 de maio de 2009, de http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-73722003000200003&lng=en&nrm=iso.
- Sanson, V. (2000). *Ética e trabalho*. Caxias do Sul, RS: De Zorzi.
- Santos, E., Neto, A. S. (2000). *A ética no uso dos testes psicológicos, na informatização e na pesquisa*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Shine, S. (2005, julho/dezembro). Perícia: atuação e problemáticas do psicólogo forense. *PSIC – Revista de Psicologia da Vetor Editora*, 6(2), 83-84.
- Taglieber, J. E. (2006). Algumas reflexões sobre a questão da ética na pesquisa educacional. In T. R. Raitz, V. S. Ferreira, A. F. Guerra (Orgs.), *Ética e metodologia: pesquisa na educação* (Vol. 1, pp. 145-161). Itajaí, SC: Editora Maria do Cais, Univali Editora.
- Urbina, S. (2007). *Fundamentos da testagem psicológica*. Porto Alegre: Artmed Editora.
- Wechsler, S. M. (2001). Princípios éticos e deontológicos na avaliação psicológica. In L. Pasquali (Org.). *Técnicas de Exame Psicológico – TEP* (Vol. 1: Fundamentos das técnicas psicológicas, pp. 171-193). São Paulo: Casa do Psicólogo, Conselho Federal de Psicologia.
- Zamel, E., & Werlang, B. S. G. (2008, julho). **Questões bioéticas e legais no processo de avaliação psicológica forense**. *Revista Eletrônica da Sociedade Rio-Grandense de Bioética*, 1(5). Recuperado em 10 de maio de 2009, de <http://www.sorbi.org.br/revista5/artigo-eduardo.pdf>.

Avaliação psicológica, testes e possibilidades de uso

Blanca Susana Guevara Werlang

Anna Elisa de Villemor-Amaral

Regina Sonia Gattas Fernandes do Nascimento

O homem demorou muitos séculos para entender as diferenças individuais, os comportamentos estranhos, os problemas mentais graves. Até encontrar uma adequada compreensão desses fenômenos, o homem lançou mão de explicações as mais variadas, que o distanciavam da realidade de encarar esses processos como parte da condição humana. Só no final do século XVIII e início do XIX, efetivaram-se procedimentos humanitários para o cuidado apropriado de pessoas com problemas mentais, melhorando também as condições dos locais que abrigavam esses indivíduos. Muitos cientistas da época preocupavam-se com a mensuração das diferenças individuais, mas outros entendiam que o foco de interesse dos estudos devia centrar-se no que havia de comum entre as pessoas e nas descrições generalizadas do comportamento. Nesse contexto, surgiram os testes psicológicos que, no século XIX, foram concebidos sob a influência de conceitos e instrumentos aplicados na Física, na Química, na Astronomia e também sob a tradição clínica oriunda da Medicina, da Psiquiatria e da investigação social.

Especificamente, cabe destacar que as primeiras sementes para estruturar a área de medição em Psicologia foram lançadas pelo inglês Francis Galton, que introduziu o estudo das diferenças individuais; pelo americano James McKeen Catell, a quem se devem as primeiras provas denominadas como "testes mentais", e pelos franceses Alfred Binet e Theophile Simon, organizadores de um teste bastante extenso para medir a capacidade mental de crianças em idade escolar. De certa forma, é possível dizer que esses estudos são considerados os pais da avaliação psicológica e que certamente a partir deles o movimento dos testes cresceu rapidamente.

Tal desenvolvimento fez com que, de modo geral, no início de sua atividade profissional, o psicólogo visasse a aferir quantitativamente características individuais e assim atender à demanda da área educacional, primordialmente por meio da avaliação da capacidade intelectual, do rendimento escolar, bem como das aptidões e de indicadores das adaptações infantis. A partir daí, o psicólogo passou a ser identificado como o profissional que trabalhava com instrumentos psicológicos – testes – que, naquela época – final do século XIX e início do século XX –, eram provas de cunho principalmente psicométrico, com a finalidade de saber se o indivíduo estava ajustado ou não aos padrões estabelecidos. De fato, segundo Sendin (2000), os testes psicológicos, em especial os de cunho intelectual, foram inseridos no âmbito educativo com o propósito principal de favorecer o acesso à escolarização dos indivíduos oriundos das classes sociais que economicamente tinham menos chances de estar inseridos nas escolas.

Nesse período histórico, o psicólogo dispunha de testes psicológicos que privilegiavam atividades predominantemente classificatórias, centralizando as conclusões sobre diferentes comportamentos com base nos resultados objetivos da testagem. Essa visão se apoiava no modelo médico, psicopatológico (Plaza, 1989). Com esses instrumentos, o psicólogo podia fazer comparações intraindividuais (em diferentes momentos da vida de um sujeito) e interindividuais (com base em amostra representativa de indivíduos), mas a relação psicólogo-cliente era pouco considerada, predominando o interesse pelo conhecimento objetivo do fenômeno estudado (Ancona-Lopez, 1998).

Paralelamente, com os avanços na compreensão da doença mental, da psicopatologia, e, sobretudo, com a introdução do enfoque psicodinâmico como um modelo de compreensão do psiquismo, surgiu o interesse da área de desenvolver outros instrumentos que propiciassem uma visão dinâmica das individualidades e integrassem aspectos qualitativos do universo subjetivo. Isso estimulou o aparecimento de vários procedimentos que mais tarde vieram a ser denominados de testes projetivos. Esses instrumentos possibilitaram apreender a personalidade do indivíduo avaliado como fenômeno dinâmico e global, favorecendo outra postura profissional, tanto em relação ao modo de fazer avaliações psicológicas quanto em relação aos seus objetivos.

Assim, em 1906, Carl Gustav Jung desenvolveu o Teste de Associação de Palavras, marcando diferença importante entre os testes conhecidos até então. Sem um modo objetivo de avaliação das respostas, baseado nos princípios da psicometria, seu teste constituía mais um meio de gerar informações sobre a pessoa, as quais deveriam ser interpretadas pelo psicólogo de acordo com uma teoria, no caso a psicanalítica, que desse sentido às respostas dadas.

Quinze anos mais tarde, em 1921, foi Hermann Rorschach quem introduziu um novo instrumento, que leva seu nome, fundamentado principalmente em seus estudos sobre a percepção em geral e as diferenças no modo de apreensão da realidade entre os indivíduos. Por meio da análise dos processos perceptivos envolvidos na produção das respostas, tinha como propósito compreender aspectos da estrutura e da dinâmica da personalidade. Essa técnica permitia ir além do que o indivíduo sabia sobre si mesmo ou estaria disposto a contar, procurando chegar de modo indireto aos aspectos mais profundos que influenciam a sua conduta manifesta. Embora bastante familiarizado com a Psicanálise na época, Rorschach desvinculou seu instrumento dessa teoria, focando o interesse nos processos básicos do funcionamento mental e no modo como eles permitem inferir estilos de comportamento e dinamismos psíquicos, mais patológicos ou mais adaptativos. Seu teste, ou mais propriamente dito, seu método, demorou algum tempo para ser assimilado no meio científico da época, porém, uma vez que se difundiu, passou a figurar entre os exames mais conhecidos e utilizados até hoje.

Mais 14 anos se passaram quando, em 1935, Henry Murray e Christina Morgan, estudiosos da clínica psicológica da Harvard, publicaram o Teste de Apercepção Temática (TAT). Em 1948, o psicólogo suíço Hans Zulliger lançou o Z-Teste e, em 1949, Karen Machover propôs a avaliação do Desenho da Figura Humana, sob enfoque projetivo. Desde então, o material de testagem e o tipo de tarefa a ser solicitado ao examinado sofreram modificações. Portanto, até a década de 1940, os instrumentos existentes para avaliar personalidade e psicopatologia, predominantemente eram os chamados projetivos, denominação dada por Frank em 1939. Foi a partir de então que apareceram outras técnicas para investigar a personalidade, dentro de uma perspectiva psicométrica.

Isso começou a mudar com o incremento de pesquisas na área da saúde mental que propiciaram o desenvolvimento, em 1943, do Inventário Multifásico Minnesota da Personalidade (MMPI), de Hathaway e McKinley. O MMPI é indicado para uma avaliação objetiva da personalidade, ou seja, para a classificação diagnóstica e estimativa do grau de severidade do transtorno. Posteriormente, surgiram também a Escala de Preferências Pessoais de Edwards (EPPS) e o Teste 16 PF ou Questionário dos 16 Fatores de Personalidade, entre outros. Os inventários ou escalas de personalidade integram a categoria de testes com características mais objetivas, que permitem uma autoclassificação a respeito de comportamentos específicos. A concordância do indivíduo com certas afirmações sobre comportamentos apresentadas no teste fornece uma estimativa da força de certos padrões nessa pessoa. Como a personalidade é, essencialmente, a generalidade e a singularidade do comportamento dos indivíduos, a sua medição deve ser orientada também no sentido de separar grupos de indivíduos que são semelhantes ou diferentes em algum padrão de ações e atitudes.

Numa tentativa de definir a natureza das diversas técnicas de avaliação existentes, Anzieu (1981) chamou a atenção para o fato de que a literatura especializada classificava as técnicas de avaliação em três tipos: expressivas, projetivas e psicométricas. Anderson e Anderson (1978) salientaram que o comportamento de adaptação, avaliado por meio de técnicas psicométricas, seria aquele em que o sujeito, estimulado pelo material com que está trabalhando, responde às demandas do mundo externo por meio de respostas corretas ou incorretas, demonstrando adaptação ou não a padrões estabelecidos. Entretanto, o comportamento projetivo subentende a atribuição das próprias necessidades e qualidades a elementos externos sem que o sujeito necessariamente tenha consciência disso, mediante respostas livres e espontâneas, mas, ajustando-se às instruções e à situação padronizada do exame. Já o comportamento expressivo corresponde ao estilo particular de resposta de cada indivíduo, que se encontra livre quer quanto ao tipo de estímulo, quer quanto às instruções, enfocando a situação de forma pessoal. Embora essas técnicas avaliem a personalidade, possibilitando o conhecimento de comportamentos

adaptativos, expressivos e projetivos, de forma independente, raras vezes, no entender dos referidos autores, tais comportamentos se apresentam isoladamente no indivíduo. Portanto, nenhuma técnica é de um tipo exclusivo, caracterizando-se pela predominância do tipo de comportamento que elicia.

Em virtude de uma série de discussões ao longo dos anos, Barry Ritzler (2004) propõe também o uso do termo "métodos de autoexpressão". Para este autor, a nomenclatura "Técnicas Projetivas" está hoje desatualizada porque o termo não reflete exatamente a natureza daquilo que se está avaliando por meio de métodos, como, por exemplo, o Rorschach. Segundo argumentos desse autor, a nomenclatura utilizada contrapõe-se aos testes de "autorrelato", hoje utilizada para testes antes denominados objetivos ou psicométricos para avaliação de características de personalidade. Ainda de acordo com Ritzler, esta nova proposta de nomenclatura é igualmente adequada para testes tais como HTP ou temáticos e evita mal-entendidos quanto à necessidade do embasamento psicanalítico na interpretação dos resultados gerados por essas técnicas. De fato, a nomenclatura "métodos de autoexpressão" seria mais abrangente e adequada, não fosse o fato de um autorrelato ser também uma forma de autoexpressão. Talvez "métodos de expressão indireta" possa ser uma nomenclatura mais apropriada.

Os testes psicológicos, independentemente de sua natureza, rapidamente atenderam às necessidades da sociedade e foram inseridos no contexto militar, industrial e institucional. Assim, é pertinente lembrar que o crescente progresso da ciência psicológica e o fortalecimento dos pilares básicos para o desenvolvimento dos testes colaboraram com a expansão do uso desses instrumentos nas primeiras cinco décadas do século XX. Por outro lado, a difusão de novos marcos teóricos influenciou o surgimento de outros parâmetros de atuação e identidade profissional. Nesse sentido, a partir da década de 50 do século passado, instalaram-se várias crises que retratavam a preocupação de segmentos da Psicologia tanto com a qualidade desse instrumental, como com as consequências sociais de um suposto uso abusivo de testes psicológicos. Apesar da oposição frontal de vários setores da Psicologia, os testes seguiram

sendo utilizados sem confirmar as profecias de sua decadência. Já a partir dos anos 1980, é possível observar uma aproximação entre críticos e defensores dos testes psicológicos, e hoje, como bem expõe Sendin (2000), está fora de questão duvidar que os testes, quando bem organizados e utilizados, colaboram para a compreensão do funcionamento psicológico de um indivíduo.

Definindo o que é teste psicológico

1. O teste psicológico é um instrumento de avaliação que tem como objetivo obter, num mínimo de tempo, um máximo de informações sobre o examinado. É um processo de medida de diferenças e semelhanças entre indivíduos. Segundo Cronbach (1996), é um procedimento sistemático para observar o comportamento e descrevê-lo com ajuda de escalas numéricas ou categorias fixas. A Resolução do Conselho Federal de Psicologia nº 002/2003 define o teste psicológico como um instrumento de avaliação ou mensuração de características psicológicas, constituindo-se um método ou uma técnica de uso privativo do psicólogo, em decorrência do que dispõe o § 1º do art. 13 da Lei nº 4.119/1962. Segundo esse artigo, os testes psicológicos são procedimentos sistemáticos de observação e registro de amostras de comportamentos e respostas de indivíduos com o objetivo de descrever e/ou mensurar características e processos psicológicos, compreendidos tradicionalmente nas áreas emoção/afeto, cognição/inteligência, motivação, personalidade, psicomotricidade, atenção, memória, percepção, entre outras, nas suas mais diversas formas de expressão, segundo padrões definidos pela construção dos instrumentos.
2. Para os testes psicológicos serem confiáveis, devem ser padronizados e atender a requisitos de fidedignidade e validade. A padronização refere-se à necessária existência de uniformidade tanto para a aplicação do instrumento, como nos critérios para interpretação dos resultados obtidos. A fidedignidade diz respeito à coerência sistemática, precisão e estabilidade do teste, e a validade reflete se o teste mede realmente o que pretende medir. Uma discussão mais aprofundada sobre esse tema encontra-se

no capítulo *Aspectos técnicos e conceituais da Ficha de Avaliação dos Testes Psicológicos*, nesta obra.

Os testes psicológicos diferenciam-se de outros procedimentos de avaliação que têm como objetivo gerar informações que serão posteriormente interpretadas pelo psicólogo, fundamentado em referenciais teóricos e clínicos não referenciados à norma ou a diretrizes interpretativas padronizadas, com base em categorias preestabelecidas. Tais procedimentos são bastante utilizados em contexto clínico, como meios de acesso ao universo psicológico do indivíduo, visando a maior compreensão da sua singularidade para melhor adequação das formas de intervenção. Técnicas de observação e alguns tipos de entrevistas constituem exemplos de estratégias de avaliação psicológica que não pertencem à categoria de testes.

Enquadram-se nessa categoria também alguns métodos que envolvem desenhos, contar histórias, montar cenas com bonecos ou dramatizações que não se propõem a apresentar estudos normativos ou indicadores sistemáticos de interpretação. A credibilidade dos resultados e conclusões apresentados pelo profissional está condicionada a um referencial teórico válido, que sustente as interpretações segundo o pressuposto do determinismo psíquico. A experiência do profissional, o fato de os dados interpretados terem se originado num contexto clínico, acompanhado de outros métodos de observação e análise, são condições imprescindíveis para garantir a confiabilidade dos resultados que se integrarão de modo coerente a um corpo teórico consistente.

Deixar claro o que se entende por teste psicológico e o que se enquadra como outro tipo de procedimento de avaliação psicológica não é tarefa fácil. Contudo, o que deve ficar bem compreendido é que teste psicológico é um instrumento de mensuração padronizado que avalia características ou processos psicológicos fundamentados em uma teoria e precisa atender aos requisitos de validade e precisão.

Nesse sentido, a Comissão Consultiva em Avaliação Psicológica do CFP frequentemente se depara com a necessidade de definir se alguns procedimentos utilizados por psicólogos são ou não testes, e mais, se são técnicas psicológicas ou não psicológicas.

Então, o que está em jogo? Primeiramente, se o procedimento de avaliação atende aos requisitos exigidos para ter reconhecido seu valor

como teste psicológico e, em seguida, qual profissional tem formação para usar com perícia e responsabilidade esse procedimento. Há, por exemplo, controvérsia entre alguns profissionais da área da saúde, incluindo alguns psicólogos, que insistem em questionar o quanto determinado instrumento avalia efetivamente um domínio psicológico e, portanto, caracteriza-se como teste de uso privativo do psicólogo, uma vez que se entende que é o psicólogo o profissional com formação específica para compreender e avaliar aspectos psicológicos do comportamento humano, sendo, portanto, aquele que está gabaritado para utilizar testes psicológicos. Mesmo que essas questões já tenham sido colocadas em pauta em diversas instâncias e eventos da área da Psicologia, estão longe de alcançar um consenso. Há divergências entre outros profissionais e os psicólogos e opiniões controversas dentro mesmo da área da Avaliação Psicológica. O capítulo *Da ordem social da regulamentação da avaliação psicológica e do uso dos testes*, nesta obra, traz importantes considerações a esse respeito.

Os testes psicológicos e a avaliação psicológica

Testes psicológicos são instrumentos mediante os quais se obtém uma amostra do comportamento de um sujeito em um domínio específico, que é, em seguida, avaliado e pontuado, usando-se procedimentos padronizados e fundamentados em evidências empíricas de fidedignidade e validade (Garcia Cueto, 1993; Anastasi & Urbina, 2000; Hogan, 2004). Existe atualmente uma variedade expressiva de testes psicológicos criados para a exploração de diversos aspectos e processos psicológicos. Cada tipo de teste oferece vantagens e limitações que o psicólogo deve considerar quando o inclui ou exclui de um processo avaliativo. Portanto, é fundamental enfatizar, como explicita Fernández Liporace (2009), que um teste não avalia todo o comportamento de uma pessoa e, sim, uma amostra de todos seus comportamentos possíveis, reduzidos a uma área específica ou dentro de uma área específica. Em função disso, num processo de avaliação psicológica pode ser utilizado mais de um teste, por considerar-se que nenhum deles, isoladamente, proporciona avaliação abrangente da pessoa como um todo. Por outro lado, o uso de uma gama muito extensa de testes não se justifica, devendo-se selecio-

nar aqueles que melhor avaliam o que se pretende avaliar. O profissional bem informado saberá explorar ao máximo os dados obtidos por meio dos instrumentos selecionados.

Certamente o psicólogo que utiliza testes deve, antes de escolher um teste para uso, estar ciente que esse pode ser utilizado com segurança, garantindo a legitimidade e a cientificidade dos dados obtidos. Assim, a Resolução nº 002/2003 do Conselho Federal de Psicologia (CFP) coloca em evidência a ideia da exigência de parâmetros psicométricos mínimos para os testes. Por meio dessa resolução, o CFP determinou alguns requisitos obrigatórios para todos os instrumentos de avaliação psicológica. Entre eles: 1) especificação do constructo que o instrumento em questão pretende avaliar; 2) caracterização fundamentada na literatura da área; 3) evidências empíricas de validade, de fidedignidade e das propriedades psicométricas dos itens e 4) apresentação de sistema de correção e interpretação. Logo, todo instrumento de avaliação psicológica, antes de ser editado, comercializado e utilizado, deve passar por um exame de suas qualidades psicométricas (CFP, 2007). Uma discussão mais aprofundada sobre esse ponto encontra-se no capítulo *As políticas do Conselho Federal de Psicologia para a avaliação psicológica*, nesta obra.

Esses cuidados e exigências ganham destaque quando se pensa que processos de avaliação psicológica são realizados visando à tomada de decisão em relação a determinada questão sobre a vida de um indivíduo, em diferentes contextos, o que foi bem discutido por Fensterseifer e Werlang (2008). Portanto, é fundamental que as ferramentas utilizadas pelos psicólogos nos processos de avaliação – leiam-se testes psicológicos – sejam precisas e confiáveis, na dimensão em que isso é possível na área da Psicologia.

Como já afirmado, salienta-se novamente que a avaliação psicológica é definida como um processo que vai além da aplicação de testes, podendo-se, inclusive, fazer avaliações sem o uso de instrumentos caracterizados como testes psicológicos. Vale enfatizar que a função dos testes, é fornecer respostas rápidas, e por vezes muito profundas, em curto espaço de tempo, além de diminuir certas incongruências advindas de pontos de vistas diferentes entre vários profissionais. As indicações fornecidas pelos testes psicológicos também contribuem com maior segurança para responder às demandas da avaliação, aumentando a credibilidade das conclusões em situações em que esta poderia ser questionada,

principalmente quando se trata de situações periciais, ou seja, toda e qualquer situação em que a avaliação é feita geralmente de modo compulsório e atendendo a interesses de terceiros ou sociais. Incluem-se aí as avaliações para porte de arma, para habilitação de motoristas ou no contexto judicial, entre outras. O fato de avaliações psicológicas poderem ser realizadas sem a ajuda de instrumentos intermediários entre o profissional e o indivíduo avaliado traz uma questão prática que tem sido polêmica. Se hoje em dia existem, no âmbito nacional e internacional, exigências mínimas que autorizam o uso de um teste, muita confusão tem surgido em torno de certos procedimentos utilizados como meios de avaliar aspectos psicológicos que resvala na discussão sobre a definição de testes e com que propósitos são usados. O problema é de suma importância na medida em que os testes que não apresentam suficientes evidências de validade e precisão no Brasil têm seu uso vetado pela regulamentação da profissão. Isso significa que instrumentos tradicionalmente usados no contexto clínico nacional e internacional, como, por exemplo, o Teste de Apercepção Infantil – CAT – não poderiam ser utilizados como fonte de informação na elaboração de laudos sobre determinada criança, embora o CAT não esteja recomendado porque até o momento não foi apresentado um manual que atenda às exigências da Resolução nº 002/2003.

A questão crucial torna-se então não apenas definir o que é teste e o que não é, mas sim em que contexto e com quais objetivos um procedimento de avaliação psicológica deve ser utilizado. Seria muito importante que profissionais experientes utilizassem o CAT no contexto psicoterapêutico de crianças para possibilitar evidências de validade clínica, bem como que pesquisadores o aplicassem em grupos critério que favorecessem o estabelecimento dos requisitos mínimos que posteriormente levassem à sua aprovação para o uso como teste psicológico. Vale lembrar que enquanto essas evidências estiverem sendo estudadas o instrumento não poderia ser usado para psicodiagnóstico. A questão crucial torna-se então não apenas definir o que é teste e o que não é, mas sim em que contexto e com quais objetivos um procedimento de avaliação psicológica deve ser utilizado. A restrição do uso de certas técnicas é muito importante em situações de perícia, seleção profissional com base em perfis e concursos em que ocorram processos decisórios

que envolvam uma coletividade, situações em que é justamente a qualidade psicométrica dos testes empregados o que contribui para diminuir as divergências quanto aos resultados, desde que, é claro, os psicólogos envolvidos estejam capacitados para o bom uso deles.

Já se discutiu acima a existência de instrumentos que são base imprescindível para avaliações psicológicas, cuja importância é inquestionável, apesar de não serem jamais considerados como testes. A entrevista psicológica livre ou aberta é um claro exemplo disso, que se contrapõe a modelos de entrevista estruturadas na forma de questionários, estes sim mais próximos dos testes. Mas a questão não é tão simples quando se considera, por exemplo, os desenhos de casa, árvore e pessoa. Esses desenhos podem ser avaliados como partes de um teste, embora a prática de desenhar casas, árvores e pessoas seja tão generalizada quanto qualquer outra atividade espontânea ou pedagógica com crianças. Entretanto, essas atividades passam a ser consideradas testes quando propõem uma sistematização dos processos de aplicação e de análise, são interpretados com referências a normas e o objetivo de seu uso é investigar características psicológicas específicas para tomar decisões que extrapolem o âmbito da clínica e do interesse terapêutico. O importante, então, é que sempre que houver procedimento padronizado, com diretrizes de aplicação e análise específicas, cujo propósito seja tomar decisões que envolvem uma coletividade, essas diretrizes têm de ser verificadas quanto a sua precisão e validade.

Em um processo de avaliação psicológica é possível também utilizar uma série de testes e estratégias com o objetivo de efetuar uma avaliação intertestes dos dados obtidos, a partir de cada instrumento em particular, o que fornece melhor fundamento para as inferências psicológicas. Essa forma de avaliação, em geral, inclui o uso de uma "bateria de testes", expressão consagrada para designar um conjunto de instrumentos psicológicos (Cunha, 2000b) que deverá ser utilizado em determinada circunstância. Há dois tipos principais de baterias de testes: as estruturadas e as não estruturadas. A bateria estruturada tem objetivo explícito, é indicada em razão de sua eficiência preditiva e é efetuada com base em pesquisas realizadas com determinados tipos de pacientes, sendo recomendada para exames bem específicos. Na prática clínica, por exemplo, é comum o uso de baterias não estruturadas orga-

nizadas a partir de um plano de avaliação em que deve ser considerada a especificidade da queixa, o número de sessões e as características do paciente (Cunha, 2000b).

Cabe ressaltar que tanto no uso de baterias estruturadas, quanto das não estruturadas, o foco de atenção deve ser o examinado e não o instrumento. Então, para que os resultados alcançados sejam válidos, além de seguir à risca as instruções e o sistema de análise e interpretação do instrumento, é fundamental também garantir condições básicas no ambiente físico, certificar-se do estado físico e psicológico do examinado, assim como gerenciar o contexto clínico em que será desenvolvida a avaliação. As condições físicas e psicológicas do examinado devem estar preservadas para compreender perfeitamente a tarefa que precisa ser desenvolvida, sendo relevante nessa avaliação a motivação, o interesse e o desejo de submeter-se ao processo de avaliação. Em situações especiais, como no caso de internação psiquiátrica, é essencial considerar o estado mental e até a possibilidade de impregnação por medicamentos, o que pode diminuir a motivação para o trabalho e alterar o rendimento dos sujeitos nos testes. No caso de avaliação forense, em que o periciado não se submete por sua livre vontade ao processo psicodiagnóstico e sim por imposição judicial, a resistência a responder à bateria de testes, a falta de cooperação e a distorção consciente e intencional das respostas certamente repercutirá na validade dos achados. O psicólogo deve, em situações especiais, contar com sua sensibilidade clínica para poder manejar a situação com propriedade, atenuando os obstáculos, observando e analisando todos os indícios comportamentais, para poder identificar as variáveis que venham a prejudicar o processo de avaliação e levá-las em conta nas suas conclusões.

Considerações finais

Este capítulo teve como propósito apresentar as principais discussões sobre os instrumentos e métodos de avaliação psicológica existentes e sua pertinência para determinadas finalidades. É importante lembrar que avaliação psicológica é um processo que acontece nas mais variadas situações de atuação do psicólogo, a partir de muitas fontes de demanda. A metodologia a ser empregada é escolha do psicólogo, único

capaz de decidir quais as melhores estratégias para aquele contexto e demanda. A qualidade do instrumental empregado deve estar assegurada por especialistas, após exame cuidadoso das suas características psicométricas, as quais o profissional deve conhecer. Porém, as conclusões alcançadas e os informes gerados são da responsabilidade exclusiva do profissional e dependem de seu amplo domínio, não apenas no uso das técnicas de avaliação, como também das teorias que as fundamentam e dos princípios éticos que regem a profissão.

Referências

- Anastasi, A. & Urbina, S. (2000). *Testagem psicológica*. Porto Alegre: Artes Médicas Sul.
- Ancona-Lopez, M. (1998). *Psicodiagnóstico: processo de intervenção*. São Paulo: Cortez Editora.
- Anderson, H. H. & Anderson, J. L. (1978). *Técnicas projetivas do diagnóstico psicológico*. São Paulo: Mestre Jou.
- Anzieu, D. (1981). *Os métodos projetivos*. Rio de Janeiro: Campus.
- Conselho Federal de Psicologia (2007, agosto). *Cartilha sobre avaliação psicológica*. Brasília: Autor.
- Cronbach, L. J. (1996). *Fundamentos da testagem psicológica*. Porto Alegre: Artes Médicas.
- Cunha, J. A. (2000a). Fundamentos do psicodiagnóstico. In J. A. Cunha, *Psicodiagnóstico-R* (pp. 23-31). Porto Alegre: Artes Médicas Sul.
- Cunha, J. A. (2000b). Passos do processo psicodiagnóstico. In J. A. Cunha, *Psicodiagnóstico-R* (pp. 105-138). Porto Alegre: Artes Médicas Sul.
- Fensterseifer, L., & Werlang, B. S. G. (2008). Apontamentos sobre o status científico das técnicas projetivas. In A. E. Villermor-Amaral & B. S.

- G. Werlang (Orgs.), *Atualizações em métodos projetivos para avaliação psicológica* (pp. 15-33). São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Fernández Liporace, M. (2009). Psicometría, evaluación psicológica y ámbitos de aplicación. In M. Fernández Liporace, A. N. Cayssials & M. A. Pérez (Orgs.), *Curso básico de psicometría* (pp. 7-44). Buenos Aires: Lugar Editorial.
- García Cueto, E. (1993). *Introducción a la psicometría*. Madrid: Siglo XXI.
- Hogam, T. P. (2004). *Pruebas psicológicas: una introducción práctica*. México: Manual Moderno.
- Plaza, M. (1989). La psychologie clinique: les enjeux d'une discipline. In C. Revault d'Allonnes, A. Giami & M. Plaza, *La démarche clinique en sciences humaines: documents, méthodes, problèmes*. Paris: Dunod.
- Ritzler, B. (2004). Cultural applications of the Rorschach, apperception tests, and figure drawings. In M. Hilsenroth & D. Segal (Eds.), *Comprehensive Handbook of Psychological Assessment* (Vol. 2, pp. 315-342). New York: Wiley & Sons.
- Sendín, M. C. (2000). *Diagnóstico psicológico: bases conceptuales y guía práctica en los contextos clínico y educativo*. Madrid: Psimática.
- Wechsler, S. M. (2001). Princípios éticos e deontológicos na avaliação psicológica. In L. Pasquali, *Técnicas de Exame Psicológico – TEP* (Vol. I: Fundamentos das técnicas de exame psicológico, pp. 171-193). São Paulo: Casa do Psicólogo, Conselho Federal de Psicologia.

Aspectos técnicos e conceituais da ficha de avaliação dos testes psicológicos

Carlos Henrique Sancineto da Silva Nunes
Ricardo Primi

O principal objetivo deste capítulo é elucidar aspectos técnicos e conceituais relacionados à versão atualizada em 2009 da ficha usada no Sistema de Avaliação dos Testes Psicológicos (Satepsi). Essa ficha compila os critérios usados pela comissão de especialistas e consultores *ad hoc* para a verificação da qualidade dos manuais dos testes psicológicos que são encaminhados ao CFP para apreciação no Satepsi. É importante destacar que a atualização realizada visou tornar mais claros os critérios usados no processo e facilitar o trabalho dos pareceristas *ad hoc*. Nessa atualização, os conceitos relacionados à validade dos testes passaram a ser os apresentados nos *Standards* da APA de 1999 (American Educational Research Association, American Psychological Association, National Council on Measurement in Education, 1999; Urbina, 2007).

No presente capítulo, serão apresentadas as seções que compõem tal ficha de avaliação, bem como as informações que elas agrupam e de que forma tais informações são utilizadas na verificação das condições do manual para a aprovação. Além disso, alguns aspectos técnicos são elucidados para possibilitar a ampla compreensão do processo de avaliação dos testes e de seus manuais.

Um aspecto que deve ser levado em conta e que, com alguma frequência, gera dúvidas por parte de psicólogos usuários de testes é que o preenchimento da ficha de avaliação é feito tendo como base apenas as informações contidas em seu manual. Assim, mesmo que um teste tenha considerável quantidade de pesquisas que servem como evidências de validade, se seus resultados não estiverem descritos e citados no manual, ele pode ser considerado com condições desfavoráveis para

aprovação no Satepsi. Tal procedimento é adotado por se entender que informações centrais e suficientes para o uso competente de um teste psicológico devem ser fornecidas em seu manual. Não seria adequado supor que todo usuário dele terá disponibilidade de tempo e recursos para localizar, nos diferentes meios de divulgação de materiais científicos – revistas científicas, livros, *sites* de laboratórios de pesquisa na área de avaliação psicológica, etc. –, as informações que indicariam a forma adequada de uso do teste, bem como suas possibilidades e limites em termos interpretativos e inferenciais.

O processo de avaliação das condições de uso profissional dos testes psicológicos por meio da apreciação de seu manual tem gerado efeito indireto que representa um avanço para a área da avaliação psicológica no Brasil, qual seja, o aumento gradual do nível de detalhamento das informações contidas nos manuais dos testes. Tal tendência tem ocorrido pelo esforço editoras e pesquisadores envolvidos com a adaptação ou o desenvolvimento de instrumentos psicológicos, e entende-se que, com isso, psicólogos e usuários de testes psicológicos passam a ter acesso a mais informações relevantes para a avaliação crítica sobre as possibilidades de uso, as possíveis interpretações e inferências, bem como sobre os limites dos testes.

A ficha de avaliação do Satepsi e suas seções

A ficha de avaliação do Satepsi é composta por três amplas seções, que se referem à descrição geral do teste (Seção A), aos requisitos técnicos (Seção B) e à consideração e análise dos requisitos mínimos (Seção C), sendo que esta última parte sumariza as informações levantadas nas primeiras. No texto que segue, a estrutura dessas seções será reproduzida para facilitar a localização das informações referentes a cada uma delas. Os itens que visam registrar a ocorrência de informações específicas no manual, como nome dos autores, editora, etc., são descritos de forma sumarizada. Itens que envolvem avaliação mais detalhada do manual ou que remetem a conceitos mais avançados são mais bem detalhados neste capítulo. Apesar de se pretender elucidar aspectos centrais sobre a avaliação dos manuais dos testes no Satepsi, entende-se que tal proces-

so envolve aprofundado domínio sobre fundamentos em avaliação psicológica e psicometria e, por esse motivo, não é objetivo deste capítulo fazer uma detalhada revisão conceitual sobre tais fundamentos, mas sim como estes são usados no Satepsi.

Descrição geral do teste (Seção A)

Essa seção contém 13 quesitos, enumerados como A1 a A13. Esses quesitos envolvem informações sobre a identificação do teste. Para os manuais em avaliação, é identificada a informação sobre seu nome (A1), seu nome original⁸ (A2), autores do teste original1 (A3) e da versão adaptada (A4), editor da versão original1 (A5) e editora brasileira que o publicou (A6), responsáveis técnicos (A7), datas de publicação da versão original1 (A8) e da adaptada (A9).

São avaliados, ainda, aspectos relacionados ao tipo de aplicação do teste (A10) – se individual ou coletiva –, que tipo de suportes que apresenta, como sistemas informatizados, locais ou com uso da internet, para aplicação, correção ou interpretação dos testes.

Também é verificado nesta seção se o manual indica que a aplicação do teste requer intervenção adicional do psicólogo, ou seja, se há manipulação de materiais ou etapas na avaliação que envolvem inquérito, controle de tempo ou, de forma geral, se inclui algum processo que exija atenção dedicada ou treinamento mais avançado por parte do psicólogo. Essa informação é de extrema relevância para o psicólogo no momento da escolha do teste, uma vez que dois instrumentos que avaliam o mesmo construto em contextos e público-alvo semelhantes podem apresentar níveis de complexidade e necessidade de treinamento bastante variados.

Em A11 é avaliada a qualidade gráfica do material, que inclui manual, teste (materiais para aplicação, registro de respostas) e materiais para levantamento (crivo de respostas ou outros sistemas para tal processo). Nesse ponto é avaliada a apresentação do material, bem como sua organização e formatação. Se o teste envolve algum *software* para aplicação, correção ou levantamento, este também é avaliado. Tal aspecto gera um julgamento do avaliador que varia de insuficiente até excelente, tendo ainda um campo para comentários e sugestões.

8 Quando se trata de um instrumento estrangeiro adaptado para o Brasil.

Os tópicos que seguem serão apresentados de forma mais detalhada, uma vez que envolvem aspectos essenciais na verificação se o manual do teste atende às exigências mínimas para adequada utilização no Brasil.

A12. Características gerais do manual

Essa seção avalia se o manual do teste em apreciação apresenta informações oriundas de literatura científica que incluam sua fundamentação teórica e indicadores empíricos que sustentem a viabilidade de seu uso para os propósitos indicados pelos autores. É feito ainda o registro se o manual apresenta indicadores de precisão e estudos de validade que sustentem as interpretações sugeridas. Para todos esses tópicos, há campos específicos para indicação da apresentação de pesquisas nacionais e internacionais, bem como o ano da pesquisa mais recente. É muito importante notar que a data dos estudos de validade e precisão é levada em conta no momento da avaliação, uma vez que são consideradas as pesquisas sobre os estudos normativos com até dez anos e, para validade, com até 15 anos.

Por fim, é registrado se há informações práticas sobre o uso do teste, como informações sobre aplicação, correção, público-alvo e como deve ser feita a interpretação de seus resultados. Nessa seção da ficha de avaliação, a verificação sobre esses aspectos é global e se restringe a indicar se informações sobre esses pontos são incluídas no manual. A qualidade e a pertinência das informações constantes no manual em análise são verificadas nas seções seguintes da ficha de avaliação.

A13. Conclusão sobre a qualidade geral do manual

Nesse tópico é feita uma avaliação global sobre as informações levantadas na primeira seção da ficha de avaliação do Satepsi. Vale salientar que a qualidade geral do manual é um dos aspectos considerados no levantamento dos requisitos mínimos para aprovação do manual (item C1). As informações agrupadas na seção A, em especial no item A12, são consideradas essenciais no manual de um teste psicológico, pois permitem ao psicólogo que está mapeando as possibilidades de instrumentos para a avaliação de um dado construto a comparação destes em termos da época, onde e por quem foram criados, bem como exigências técnicas para a sua utilização

competente. Portanto, a conclusão sobre a qualidade geral do manual é avaliada levando em consideração toda a seção A.

Requisitos técnicos (Seção B)

A seção B, na qual são avaliados os requisitos técnicos do manual do teste, é dividida em onze tópicos (B1 a B11) e inicia-se com uma descrição do(s) construto(s) abarcado(s) pelo teste (B1). Essa descrição deve ser feita com base nas informações declaradas pelo autor ou responsável pelo manual e deve abranger suas definições mais amplas (por exemplo, inteligência), bem como a especificação dos componentes nele contemplados (como inteligência verbal, espacial, fluida, memória de trabalho).

Em B2 é feita a marcação, em uma lista de opções, de quais construtos são abrangidos no teste. Tal lista é composta por inteligência, personalidade, psicomotricidade, desenvolvimento, funções neuropsicológicas, interesses – motivação –, atitudes ou valores e outros, a ser especificados. Em B3, há um campo para que os pareceristas descrevam textualmente o construto que o teste busca avaliar e suas dimensões.

B4. Área(s) de aplicação do construto

A partir das informações contidas no manual é feito o registro em uma tabela de quais são as possíveis áreas de aplicação do teste (Tabela 1). Para cada área com indicação de uso no manual, deve ser feita a indicação se as informações que sustentam tal uso são apenas declaradas, inferidas dos dados empíricos, ou se são embasadas teórica e empiricamente. Tais opções mostraram-se relevantes no momento da avaliação da qualidade técnica dos manuais de testes psicológicos brasileiros, pois há situações bastante variadas, desde testes cujos manuais apresentam argumentos sobre suas áreas de aplicação embasados em assunções teóricas robustas e dados empíricos abundantes, até aqueles cuja única informação sobre a viabilidade de uso do teste é a sugestão dos seus autores. É relativamente frequente a ocorrência de informações apenas declaradas em manuais brasileiros de testes psicológicos, nos quais muitas das áreas de aplicação são explicitamente mencionadas, mas sem que tais usos tenham suporte teórico ou empírico suficiente.

Assim, nesse tópico é avaliado o nível de detalhamento e consistência dos argumentos que indicam a aplicabilidade do teste para as áreas listadas. Há um contínuo iniciando em situações em que os autores apenas declaram a utilidade do teste para uma dada área de aplicação, mas não apresentam nenhuma informação para sustentar tal argumento. Um tipo mais sofisticado de declaração inclui os casos em que a opinião dos autores é acompanhada de revisão teórica extensa, mas faltam dados empíricos que as sustentem. Nesse caso trata-se também de uma aplicação apenas declarada.

Há outro tipo de situação na qual não são explicitamente declaradas a utilidade e a viabilidade de uso do instrumento para certos fins, no entanto, as informações presentes no manual, baseadas em dados empíricos, permitem inferi-las. Por fim, há manuais em que são apresentados argumentos consistentes embasados teoricamente e sustentados por um conjunto de pesquisas empíricas que indicam que um teste pode ser usado para determinadas áreas.

Tabela 1 – Possíveis áreas de aplicação do teste

Possíveis áreas de aplicação	Apenas declarada	Inferida dos dados empíricos	Embasada (teórica e empiricamente)
Psicologia clínica			
Psicologia da saúde e/ou hospitalar			
Psicologia escolar e educacional			
Neuropsicologia			
Psicologia forense			
Psicologia do trabalho e das organizações			
Psicologia do esporte			
Psicologia social/comunitária			
Psicologia do trânsito			
Orientação e/ou Aconselhamento Vocacional e/ou Profissional			
Outras (especificar):			

B5. Possíveis propósitos do teste

Esse tópico visa verificar os possíveis propósitos do teste, de acordo com as informações contidas em seu manual. São cinco os propósitos considerados na ficha de avaliação do Satepsi: descrição, classificação diagnóstica, predição, planejamento de intervenções e monitoramento.

A descrição é o propósito mais básico dos testes psicológicos, uma vez que todos conseguem atingir esse objetivo. Um teste pode ser utilizado por um psicólogo para a descrição das características psicológicas de pessoas quando "analisa ou interpreta os resultados do instrumento para entender os aspectos mais destacados, forças e fraquezas que estas apresentam. Esta informação deve ser integrada com modelos teóricos e dados empíricos para aprimorar as inferências" (CFP, 2003, p. 11).

A classificação diagnóstica refere-se à utilização do teste como uma das fontes de informação para identificação das características da pessoa segundo um sistema taxonômico diagnóstico, pela comparação dos resultados obtidos com um conjunto de linhas de corte para categorização de variáveis dimensionais ou ainda com sistemas que se referem a tipos psicológicos. Para tanto, é importante que o manual do teste apresente informações que sustentem a sua utilidade para esse fim, indicando, a partir de argumentos embasados teórica e empiricamente, suas possibilidades e seus limites como critério clínico. Deve-se ressaltar que usualmente o resultado de um teste, apesar de ser relevante, não é considerado suficiente para que um diagnóstico clínico seja concluído. Assim, pesquisas empíricas envolvendo o uso de testes psicológicos para diagnóstico geralmente apresentam sua capacidade em diferenciar pessoas em relação a determinadas categorias diagnósticas. Alguns estudos apresentam a ocorrência de falsos positivos (pessoas que não atendem aos critérios determinados, mas que, de acordo com o resultado do teste, teriam características típicas para tanto) e falsos negativos (pessoas de grupos clínicos cujos resultados não se diferenciam de pessoas que não atendem aos critérios correspondentes) por meio de indicadores de especificidade e sensibilidade.

A predição envolve o uso dos resultados do teste para antecipar outros "aspectos e características do comportamento de indivíduos ou grupos não diretamente avaliados pelo instrumento, mas que estão associados" (CFP, 2003, p. 11). Os aspectos e as características inferidos podem ser bastante

amplos, como questões ocupacionais (se uma pessoa apresenta as competências necessárias para desempenhar com sucesso certas atividades), acadêmicas (para prever o desempenho de estudantes com determinado perfil psicológico), aspectos relacionados à Psicologia do trânsito, do esporte, entre outras. O principal aspecto que deve apresentar um teste cujo uso se propõe a esse fim é o seu poder preditivo e, para tanto, normalmente são desenvolvidos estudos que buscam evidências de validade de critério.

Um teste psicológico também pode ser utilizado para o planejamento de intervenções. Nesse contexto, os resultados do teste servem como subsídios para a tomada de decisões quanto a possíveis estratégias e intervenções que gerem os benefícios esperados para o público-alvo e podem ser acompanhados, gerando decisões adicionais.

É reconhecida a utilidade de um teste para monitoramento, quando são apresentadas informações que sustentam que este tem condições adequadas para acompanhar as características psicológicas de pessoas ou grupos ao longo do tempo. Para esse tipo de aplicação, usualmente um teste deve apresentar formas paralelas com evidências de validade suficientes, bem como pesquisas envolvendo sua equalização e sua capacidade para detectar diferenças psicológicas nas pessoas sendo monitoradas. Testes que incluem como propósito o monitoramento em geral são avaliados em termos de estabilidade temporal e do efeito da prática no seu uso.

Para todos os possíveis propósitos do teste, é feito o registro se as informações presentes no manual indicam a sua utilidade para a predição de determinado critério apenas a partir da compreensão dos seus autores ou se tal proposta é sustentada teórica e/ou empiricamente.

B6. Procedimento de adaptação

Nesse tópico, deve ser feita a indicação da adequação da descrição dos processos de adaptação do teste, caso este seja estrangeiro. Nesse quesito, é avaliado se são detalhados os processos de tradução, verificação da equivalência dos termos, se o processo inclui cuidados como a verificação da frequência usada pelas palavras na língua original e em português do Brasil, *back translation*, entre outros. As informações sobre o processo de adaptação são muito importantes, uma vez que a simples tradução de itens de um teste não garante que os aspectos mais relevantes do construto avaliado

são mantidos. Problemas na adaptação das instruções, dos itens, do sistema de correção ou na interpretação dos resultados do teste podem atingir de forma grave as possíveis inferências a partir do uso do teste.

B7. Fundamentação teórica

Nessa seção, são avaliadas as informações relacionadas com a fundamentação teórica apresentada no manual. Tais informações são essenciais, pois servem como subsídio para o entendimento dos construtos englobados pelo teste, seu enquadramento teórico, bem como as possibilidades inferenciais de seus resultados. Nesse tópico, é verificado se tal fundamentação é suficiente para que o usuário compreenda adequadamente o construto, se contempla revisão suficiente da literatura sobre ele e se inclui referências a pesquisas empíricas que indiquem sua utilidade nos contextos e para os propósitos para os quais o teste é indicado. Portanto, sintetiza o julgamento que engloba os quesitos anteriores dessa seção (B1 a B6) e para isso constitui o segundo requisito mínimo (C2).

A avaliação desses aspectos resulta em um conceito que varia de A+ (nível de excelência) até C (insuficiente). O conceito máximo é indicado quando o manual do teste apresenta descrição bastante aprofundada sobre o construto avaliado e inclui ampla revisão da literatura, nacional e internacional, que sustente o seu uso para os fins e os contextos pretendidos. Também pressupõe um detalhamento em relação a suas especificidades em diferentes propósitos, contextos ou grupos com os quais pode ser usado.

Para que o manual de um teste obtenha aprovação, é necessário que apresente, ao menos sumariamente, todas as informações detalhadas em B7. Esse aspecto é muito relevante, pois sem fundamentação teórica razoável não é possível julgar a utilidade de um teste em um contexto específico ou, ainda, as possíveis inferências propostas a partir de seus resultados podem ser grandemente comprometidas. Sobre o mesmo construto pode haver diversas compreensões teóricas, por exemplo, e para cada uma haverá possíveis interpretações a um resultado particular.

B8. Análise dos itens

Esse tópico só é considerado para testes não projetivos, pois se refere às informações presentes no manual sobre as propriedades psicométricas dos seus itens. Tais propriedades podem ser calculadas a partir de métodos bastante variados que dependem do modelo usado (Teoria Clássica dos Testes (TCT) ou Teoria de Resposta ao Item (TRI), bem como do formato do item (dicotômico ou politômico) (Pasquali, 1999).

Para testes que são compostos por itens dicotômicos, usualmente são apresentadas informações sobre sua dificuldade (percentual de acerto na TCT e o parâmetro "b" da TRI) e discriminação (correlação item-total na TCT e parâmetro "a" da TRI). Testes analisados pelo modelo de três parâmetros da TRI podem apresentar ainda informações sobre a chance de acerto ao acaso, ou parâmetro "c" desse modelo (para maior detalhamento, ver Embretson & Reise, 2000). Em testes que adotam formato de múltiplas alternativas com apenas uma resposta correta é possível também calcular os parâmetros psicométricos das alternativas incorretas. Essas informações dão indicações sobre a qualidade dessas alternativas e permitem verificar, por exemplo, se há alternativas que muito facilmente são identificadas como equivocadas ou pouco plausíveis.

Para testes que adotam itens com escalas politômicas, como usualmente é o caso de inventários de interesse e escalas de personalidade, esperam-se informações sobre a distribuição de respostas ou variabilidade destas nos diferentes pontos da escala, bem como indicações de tendência central. Tais informações permitem identificar, por exemplo, a ocorrência de itens extremos, ou seja, nos quais as respostas dadas pelas pessoas que participaram dos estudos de validade e/ou normatização se concentram nos pontos mais elevados ou baixos da escala. É relevante também a apresentação da correlação item-total de itens politômicos, informação esta que serve como indicação da coerência das respostas dadas aos itens em relação ao escore geral do teste, o que, de certa forma, pode ser interpretado como indicador da relevância do item para o instrumento.

Gradualmente tem sido adotada a análise de Funcionamento Diferencial do Item (DIF), que é uma das possibilidades de análise oferecida pela TRI e é uma indicação da ocorrência de viés nos itens em relação a variáveis como sexo, escolaridade, região do país, entre outras. Um item

com DIF para sexo, por exemplo, apresenta expectativas de respostas diversas entre homens e mulheres. Essa informação é relevante, pois se um teste é composto por muitos itens que apresentam DIF a favor de um mesmo grupo, a interpretação de seus resultados pode ser considerada injusta caso não seja adotada alguma das soluções indicadas na literatura da área (Linacre & Wright, 1991; Wright & Stone, 2004).

Além das informações já comentadas, outras podem ser apresentadas para indicar a qualidade dos itens, como carga fatorial, medidas de desajuste (misfit), análises gráficas derivadas de alguns dos procedimentos já listados. De forma geral, o manual em avaliação é julgado favorável nesse critério quando apresenta ao menos um conjunto suficiente de informações sobre as propriedades psicométricas dos itens que compõem o teste. Tais informações podem ser derivadas de estudos realizados pelo autor ou responsável pela adaptação do teste ou ainda pela descrição de estudos realizados por outros pesquisadores.

B9. Precisão ou fidedignidade

Nesse tópico são avaliadas as informações incluídas no manual sobre a precisão ou a fidedignidade do teste. Não apenas a descrição do processo realizado é analisada, mas também se seus resultados são favoráveis ao uso do instrumento. Nessa parte da ficha de avaliação é feito o registro sobre as informações relacionadas a quatro delineamentos para a verificação da precisão, a saber: a) equivalência de formas paralelas; b) consistência interna; c) estabilidade temporal e d) precisão de avaliadores. Para todos esses métodos, deve ser indicado se os estudos referidos são estrangeiros ou realizados no Brasil e a data da pesquisa mais recente.

A equivalência de formas paralelas é verificada a partir da aplicação, na mesma amostra, de conjuntos de itens (formas). Tal aplicação, dependendo das características do teste (número de itens, forma usada, tipo de estímulos usados, tempo de aplicação, etc.), pode ser feita simultaneamente ou de forma alternada. A verificação da equivalência é feita pela correlação entre os resultados obtidos nas formas testadas (Anastasi & Urbina, 2000).

A consistência interna pode ser calculada por diferentes delineamentos, que dependem do formato dos itens. Para itens dicotômicos, é bastante comum o cálculo da consistência interna a partir do Kuder-Richardson, en-

quanto para testes compostos por itens politômicos usualmente é feito o cálculo do Alpha de Cronbach, implementado na maior parte dos pacotes estatísticos atuais. Também é possível estimar a consistência interna pelo cálculo da correlação entre duas metades do teste. Todos esses indicadores são relacionados com a homogeneidade dos conteúdos dos itens e quanto correlacionados estes são (Anastasi & Urbina, 2000).

A estabilidade temporal, também chamada de fidedignidade teste-reteste, refere-se a quão semelhantes são os resultados de um teste quando aplicado em momentos distintos e, portanto, indica o grau de generalização possível dos resultados ao longo do tempo. O pressuposto básico dessa análise é que os resultados obtidos nessas aplicações devem ser relativamente equivalentes quando não há variável que justifique diferenças, como desenvolvimento, ou intervenção que possa ter algum efeito sobre o construto. A estabilidade do teste é estimada mediante o cálculo da correlação entre os resultados obtidos e é de extrema relevância a informação do intervalo decorrido entre as aplicações.

A precisão de avaliadores refere-se a um procedimento relativamente diferente dos demais apresentados nessa seção, uma vez que o foco da investigação não se encontra nas respostas dadas aos itens, mas sim na forma como os profissionais usuários do teste categorizam, classificam ou pontuam as respostas dadas a estes. Assim, por exemplo, se um teste de inteligência apresenta um conjunto de itens que envolve a realização de tarefas e o psicólogo deve pontuá-las a partir de um sistema especificado, a precisão de avaliadores indica quão coerentemente um conjunto de profissionais avalia essas atividades. Outros testes que tipicamente envolvem estudos desse tipo de precisão são os projetivos, uma vez que a observação de certas categorias de respostas por parte do psicólogo pode exigir alto nível de experiência profissional e domínio teórico. Tal precisão usualmente é estimada por meio de um conjunto de protocolos respondidos, os quais dois (ou mais) profissionais avaliam. Quando os resultados gerados são índices quantitativos, estes podem ser correlacionados.

Além dos indicadores "clássicos" de precisão, pesquisas mais atuais têm utilizado alguns métodos mais sofisticados para o cálculo desse parâmetro, a partir da TRI. Tais indicadores incluem no cálculo da precisão a informação sobre a ocorrência de respostas inesperadas aos itens (quantificados na forma de resíduos em relação ao modelo) e quantos grupos os

resultados do teste conseguem diferenciar, o que é chamado *separation* (Linacre & Wright, 1991).

A análise das informações do manual sobre a precisão do instrumento gera um conceito (B9.3), que varia de A+ (excelente) a C (insuficiente). Para que o manual de um teste receba o conceito A+, este deve apresentar mais de um tipo de estudo de precisão, realizado em vários grupos, com resultados iguais ou superiores a 0,80. Para que o manual de um teste seja aprovado com as condições mínimas (nível B – suficiente), o manual deve apresentar ao menos um estudo de precisão e a maioria dos resultados deve ser igual ou superior a 0,60.

B10. Validade

Essa parte da ficha faz o registro dos estudos de validade citados no manual do teste em avaliação. Talvez seja uma das partes mais difíceis a avaliação dos estudos de validade, pois requer a sua classificação em quatro categorias amplas: a) evidências de validade baseadas na análise do conteúdo ou domínio; b) evidências de validade baseadas nas relações com variáveis externas; c) evidências baseadas na estrutura interna; d) evidências baseadas no processo de resposta. Além disso, dentro de cada uma delas há subcategorias. A ficha foi baseada na conceituação de validade apresentada na edição mais recente dos *Standards for Educational and Psychological Testing* (American Educational Research Association, American Psychological Association, National Council on Measurement in Education, 1999). Uma discussão em português mais recente desses conceitos pode ser encontrada em Primi, Muniz e Nunes (2009) e Urbina (2007).

O primeiro tópico trata das evidências baseadas na *análise do conteúdo ou domínio* e contém um item geral indagando se há estudos com o objetivo de demonstrar que o conteúdo dos itens no instrumento é adequado para representar um domínio de comportamentos a ser mensurados, isso é, se os itens constituem-se em amostras abrangentes e representativas do domínio que se pretende avaliar com o teste. É evidente que para isso é preciso que haja definição clara do construto abarcando todas as suas facetas e demonstração de como os itens representam essas facetas. Também há uma pergunta sobre estudos com especialistas que julgam a relação entre as partes do teste com as facetas do construto e se

há métodos de verificação de equivalência de itens em testes traduzidos de outras línguas.

É importante notar que em alguns testes esse tipo de estudo não é viável. Geralmente é mais adequado quando o teste é constituído por um conjunto de itens que se agrupam para representar um domínio. Em outros testes, como o Rorschach, por exemplo, que não se constitui de "itens", pelo menos no sentido tradicional, esses procedimentos não se aplicam.

O segundo tópico registra estudos que correlacionam escores e/ou indicadores do teste com *variáveis externas*. Nesse item há várias subclasificações em razão de qual variável externa o estudo é feito. Existem os seguintes tipos: a) validade de critério; b) validade convergente; c) validade discriminante; d) testes avaliando construtos relacionados; e) estudos experimentais/quase experimentais.

Validade de critério

Para a realização de estudos de validade de critério, é necessária a identificação de uma variável externa chamada *critério externo* que, a partir de embasamento teórico, empírico e lógico, se associe ao construto avaliado pelo teste psicológico em análise. O critério usado nesses estudos consiste num tipo especial de variável, pois não se trata de um construto psicológico, mas sim de um conjunto de indicadores relevantes em dada situação ou contexto, como acidentes no trabalho, desempenho acadêmico ou proficiência para a competente atuação em dada ocupação.

Conforme Primi et al. (2009, p. 255):

as variáveis critério, sejam elas contínuas ou dicotômicas indicativas de pertença a grupos, consistem em observações de eventos comportamentais relevantes por si só como, por exemplo, desempenho no trabalho, desempenho escolar, acidentes, adoecimento mental, escolha profissional, etc. Assim consistem em eventos importantes de serem previstos e que têm como um possível fator associado o construto medido pelo teste. Assim embora não correspondam necessariamente a um processo mental e sejam resultantes de múltiplos fatores têm estreita relação com os construtos psicológicos medidos pelos testes, isto é, com os processos mentais que esses medem. Dessa forma, a observa-

ção de associações significativas entre teste-critério pode adjudicar validade ao instrumento, especialmente sobre a relevância e utilidade em prever certas situações importantes em ambientes aplicados específicos.

A validade de critério é um dos principais métodos para a verificação da aplicabilidade de um teste para fins diagnósticos ou preditivos. Outra possibilidade é verificar se os resultados do teste permitem identificar pessoas de grupos diferenciados, como um composto por pessoas que atendem a um conjunto de critérios clínicos, associado a um quadro específico, e pessoas que não atendem a esses critérios. Neste último caso, um estudo típico permitiria verificar qual é a capacidade de um teste clínico para identificar pessoas que apresentam ou não certo quadro psicopatológico.

Estudos de validade de critério podem ser concorrentes ou preditivos, dependendo do delineamento utilizado. Em estudos concorrentes, a administração do teste e a verificação do critério são feitas simultaneamente ou, ao menos, em momentos muito próximos. Um exemplo de pesquisa nesse delineamento seria a aplicação de uma bateria de testes cognitivos em pacientes com lesões em áreas específicas e definidas do cérebro e em grupos de controle, para verificar se os testes conseguem diferenciar os grupos e indicar os distúrbios cognitivos associados às lesões.

Estudos preditivos são realizados com a aplicação do teste em momento estratégico, como no momento da seleção de funcionários para determinada ocupação, e a observação do critério após um período de tempo. No exemplo dado, o critério poderia ser o resultado de uma avaliação de desempenho realizada um ano após a contratação. Nesse caso, é possível verificar o poder preditivo do teste psicológico em relação ao desempenho dos profissionais contratados.

Em ambos os tipos de estudo de validade, o concorrente e o preditivo, os principais pontos críticos são: a) a defesa da associação entre o resultado do teste psicológico e o critério adotado; b) a qualificação do próprio critério (o diagnóstico ou o resultado do teste de desempenho é confiável?) e c) o acesso aos grupos avaliados e suas medidas de critério, principalmente quando envolvem casos muito específicos, como pessoas com um quadro raro ou que, por questões legais ou mesmo funcionais, sejam de difícil avaliação. Em estudos com tais grupos, usualmente o tamanho da amostra é relativamente reduzido e a generalização dos resulta-

dos deve ser considerada cuidadosamente. Na ficha de avaliação, é preciso indicar se há estudos de validade de critério, qual a data do último estudo e descrever quais variáveis critério foram utilizadas. Pede-se também uma apreciação da sua qualidade (muito inconsistente a muito consistente) em termos da sua validade, bem como da justificativa teórico-empírica, com embasamento na literatura, do por que as variáveis escolhidas deveriam estar associadas ao construto medido pelo teste. Também é pedido que se avaliem dois aspectos da qualidade da amostra dos estudos de validade: o controle na composição da amostra e o seu tamanho. O primeiro indaga se há cuidado com o controle na composição da amostra das variáveis importantes (por exemplo, sociodemográficas, geográficas, de gênero, etc.) apresentadas pela literatura como sendo associadas ao construto com o objetivo de garantir variabilidade suficiente para as análises; o segundo, se a amostra é de tamanho suficiente para possibilitar a comparabilidade dos diversos grupos avaliados, segundo os critérios descritos na literatura.

Em seguida há uma tabela tratando da relação entre tipo de estudo, contexto e propósito. Essa parte remete ao ponto central na obtenção das informações necessárias à operacionalização do art. 11 da Resolução, que afirma que

as condições de uso dos instrumentos devem ser consideradas apenas para os contextos e propósitos para os quais os estudos empíricos indicaram resultados favoráveis [...] a consideração da informação referida no caput deste artigo é parte fundamental do processo de avaliação psicológica, especialmente na escolha do teste mais adequado a cada propósito e será de responsabilidade do psicólogo que utilizar o instrumento.

Para assinalar essa tabela deve-se refletir sobre a variável critério, o delineamento do estudo e se pensar em qual contexto ela é útil. Em seguida, deve-se pensar qual propósito estava implícito no estudo.

Alguns exemplos de classificações possíveis, considerando variáveis critério relativamente comuns, são apresentados na Tabela 2.

Tabela 2 – Exemplos de classificação de variáveis critério em razão da área de aplicação e propósito

Variável critério e tipo de estudo	Contexto	Propósito
Diagnóstico psiquiátrico /validade concorrente	Clínica, saúde e/ou hospitalar, forense	Classificação diagnóstica, planejamento de intervenções
Acidentes (trânsito, trabalho) /validade preditiva	Trânsito, trabalho e das organizações	Predição
Idade e série escolar /validade concorrente	Escolar e educacional, neuropsicologia	Classificação, monitoramento, planejamento de intervenções
Desempenho no trabalho /validade preditiva	Trabalho e das organizações	Predição
Desempenho escolar /validade concorrente	Escolar e educacional, orientação e/ou aconselhamento vocacional e/ou profissional	Classificação, planejamento de intervenção e monitoramento

Uma vez realizada a categorização, deve-se assinalar o resultado na tabela com um "x" nas células localizadas na linha correspondente da classificação do contexto e na coluna correspondente à classificação do propósito. A tarefa de classificar o estudo talvez seja a mais difícil, pois diferentes interpretações podem ser feitas dos conceitos envolvidos, gerando, conseqüentemente, classificações distintas. Mas ainda assim, com o uso dessa ficha, os estudos mais comuns terão definição mais objetiva e consensual. Essa parte é fundamental para futuras medidas do conselho, buscando oferecer informações aos questionamentos frequentes feitos pelos psicólogos acerca de quais contextos são mais apropriados para uso dos instrumentos aprovados.

A ficha apresenta espaço para todas as combinações possíveis (existência de estudo, descrição do critério, qualidade do critério, amostra, contexto x propósito) duas vezes, uma para validade de critério concorrente e outra para validade de critério preditiva.

Validade convergente/discriminante

O que caracteriza os estudos de validade convergente/discriminante são as variáveis externas usadas na validação do teste, que consistem em outros testes medindo os mesmos construtos (validade convergente) ou construtos diferentes ou não relacionados (validade discriminante). O objetivo

principal de pesquisas de validade convergente é verificar, empiricamente, se o teste em processo de validação apresenta forte associação com outros instrumentos psicológicos com um conjunto consistente de evidências de validade e que avaliam o mesmo construto. Já nos estudos de validade discriminante adota-se a lógica oposta, com o objetivo de buscar evidências de que o teste externo mensura um construto distinto ao do teste que está sendo validado. Nesse caso antecipam-se ausência de relação, isso é, correlações próximas de zero. Quando isso ocorre, diz-se que se evidenciou a validade discriminante para o instrumento.

Na prática, são realizados estudos que buscam simultaneamente evidências de validade convergente e discriminante. Estudos desse tipo utilizam instrumentos de medida de construtos similares e muito pouco relacionados, e são esperadas correlações altas com os primeiros e virtualmente nulas com os últimos. A obtenção de resultados compatíveis com os esperados indica que o teste, além de convergir com medidas similares, possui grau de especificidade adequado. A diferença em relação à validade de critério é que nesta a variável externa era um evento observável importante e associado ao construto e não uma outra medida de processos psicológicos, como um outro teste, que são usados nos estudos de validade convergente e discriminante.

Para que o instrumento cujo manual está sendo avaliado seja reconhecido como tendo evidência de validade convergente, ele deve conter no mínimo um estudo que indique correlação compatível com esse tipo de validade. Se dois testes medem construtos idênticos, devem ter altas correlações entre si. Portanto, os coeficientes devem ser de magnitude alta, usualmente acima de 0,509, para se considerar como um instrumento que avalie o mesmo construto, e que esse outro teste tenha evidências reconhecidas de validade e fidedignidade no Brasil. No caso da validade discriminante, esperam-se coeficientes abaixo de 0,20.

Como na parte anterior, pede-se também que sejam indicadas as características da amostra e a qualidade das variáveis externas tanto na sua ade-

-
- 9 Embora as magnitudes dos coeficientes de correlação sugeridas aqui sejam adequadas na maioria dos casos, algumas vezes se faz necessário corrigir as correlações, considerando o erro de medida ou a precisão dos dois testes sendo correlacionados. Isso é feito dividindo a correlação encontrada pela raiz quadrada do produto das precisões

$$r_c = \frac{r_{12}}{\sqrt{r_{11}r_{22}}} .$$

quação no que se refere à proximidade do construto, quanto na qualidade psicométrica dos instrumentos. Estudos realizados com amostras relativamente pequenas e com grupos restritos são aceitos, apesar de ser registrado, nesse caso, que as características da amostra são restritas e que os resultados de tal estudo devem ser usados com cuidado por parte do psicólogo.

Em contrapartida, estudos que consideram as características sociodemográficas do grupo-alvo para a composição da amostra do estudo e que contam com número elevado de participantes recebem destaque na avaliação, podendo atingir uma nota que indique sua excelência. É importante notar que resultados de estudos que correlacionam o instrumento em análise podem não ser considerados evidência de validade quando as correlações encontradas não são suficientemente altas ou quando os demais testes usados não apresentam validade ou estudos de fidedignidade com resultados suficientes.

Relação com testes que avaliam construtos relacionados

Alguns estudos utilizam outros testes como variáveis externas que avaliam construtos teórica ou logicamente relacionados ao instrumento, mas que não são construtos convergentes nem discriminantes. Nesse caso, são esperadas correlações moderadas (entre 0,20 a 0,50) entre esses testes. Como afirmam Primi et al. (2009),

tais relações devem ser fundamentadas por um racional teórico sustentado na literatura. Há certa sobreposição conceitual entre esse tipo de variável e a variável critério uma vez que essa última também pode ser entendida como uma variável relacionada. Entretanto há uma diferença importante entre as duas, pois variáveis critério referem-se a eventos observáveis importantes em si mesmos que se supõe serem variáveis dependentes de inúmeros fatores incluindo a variável psicológica medida pelo teste. Variáveis critério geralmente são resultantes de processos complexos e raramente podem ser consideradas propriamente uma medida de um construto psicológico. Em contrapartida, a variável externa composta por um teste medindo construtos relacionados é uma medida semelhante ao teste no sentido de medir processos psicológicos de dimensões relacionadas. Assim esse último tipo de variável externa não deve ser confundida com variáveis critérios, usualmente mais difíceis e trabalhosas de serem obtidas.

Na verificação dos estudos de validade pela associação com construtos relacionados também são avaliadas as propriedades das medidas externas, empregando-se os mesmos princípios discutidos anteriormente.

Estudos experimentais/quase experimentais

Em alguns raros casos, o estudo de validade pode ser feito no contexto de um desenho experimental em que ocorre uma intervenção especialmente planejada para alterar o construto que o teste pretende avaliar. Assim, o estudo verifica se um instrumento é capaz de captar mudanças resultantes da intervenção. Nesse caso a variável externa é a intervenção que provoca alterações naquilo que o teste pretende medir; portanto, se o instrumento for válido, deve mostrar a mudança em seus escores antes e depois da intervenção. É lógico que, no contexto da validade de testes, deve-se estar seguro que a intervenção é eficaz e que o delineamento montado tenha validade interna, caso contrário, diante de um resultado desfavorável, isso é, de ausência de diferença entre as medidas pré e pós-intervenção, não se sabe se isso aconteceu porque a intervenção não produziu mudanças ou porque esta ocorreu, mas o teste não foi capaz de detectá-la. Como o interesse aqui é a validade do instrumento, a questão da validade da intervenção deve estar resolvida, pois é presumida válida em um estudo do teste. Isso é correspondente ao problema encontrado em estudos da validade do critério.

Os itens restantes dessa parte da ficha tratam, como anteriormente, das características da amostra e da classificação dupla entre contexto (área de aplicação) e propósito. Esse item é o último tipo de subclassificação das variáveis externas, isso é, fecha a última categoria das variáveis externas discutidas até aqui: variável critério, teste medindo mesmo construto, teste medindo construto distinto, teste medindo construto relacionado e intervenção experimental. O próximo item trata dos estudos, tentando demonstrar validade por meio da análise da **estrutura interna** do teste.

A estrutura interna refere-se tradicionalmente ao agrupamento dos itens do teste ou das escalas (compostas pelas somas de itens) por meio das suas intercorrelações. Nessa parte indaga-se sobre a existência de estudos que tentem verificar se as correlações entre as unidades (itens e/ou escalas) são condizentes com a que se espera teoricamente caso o

teste meça o construto que pretende medir. Tais estudos podem ser feitos por métodos tradicionais de análise fatorial exploratória e também por meio da análise fatorial confirmatória, que pressupõe previamente uma estrutura teórica e verifica se os padrões de correlações corroboram tal suposição. A consistência interna, originalmente um parâmetro sobre a precisão do instrumento, também pode indicar o grau em que determinado conjunto de itens são coerentes entre si para representar uma dimensão psicológica.

Estudos de Funcionamento Diferencial do Item (DIF) a partir da aplicação da Teoria de Resposta ao Item também foram indicados na ficha como evidências desse tipo de validade. Um estudo DIF procura verificar se pessoas com o mesmo nível de habilidade, mas de grupos distintos (homens, mulheres, baixo e alto nível socioeconômico), têm probabilidades de acertos diferentes ao item. Se essas pessoas possuem a mesma habilidade, não importa de que grupo façam parte, deveriam ter a mesma chance de acertar o item. Se isso não ocorre, há presença de DIF, o que pode afetar outros parâmetros psicométricos do teste, nomeadamente os parâmetros normativos, gerando-se vieses favorecendo certos grupos e prejudicando outros.

Estudos sobre DIF sempre são feitos em testes unidimensionais. Uma explicação do DIF é a presença de outras dimensões, além daquela principal, que influenciam a resposta que se imagina que o teste esteja medindo. Assim, se pessoas com o mesmo nível de habilidade no teste (dimensão principal), de dois grupos distintos, homens e mulheres, por exemplo, têm chances diferentes de acertar o item (por exemplo, mais fáceis para os homens), então há um segundo fator envolvido que diferencia o grupo (homens com notas maiores que as mulheres nessa segunda dimensão), e isso está alterando o parâmetro de dificuldade dos itens.

Essa foi a lógica para incluir esse tipo de estudo como uma indicação de validade da estrutura interna. Entretanto essa é uma situação mais complexa, pois a presença de DIF indica que uma segunda dimensão tem importância não negligenciável e os subgrupos com características distintas têm notas diferentes nessa segunda dimensão, que, se não tratados, se confundem com o resultado da primeira. Portanto, os estudos de DIF verificam as influências que uma segunda dimensão, especialmente relacionada a subgrupos compostos por variáveis socioeconômicas distintas, têm nos itens do instrumento, alterando sua dificuldade. Assim, quando soma-

dos podem produzir diferenças no escore entre esses grupos que não se relacionam de fato ao construto medido (dimensão principal). Portanto, a presença de DIF pode indicar alteração estrutural, especialmente nas complexidades dos itens, em relação a algum subgrupo específico da amostra para a qual se pretende usar o teste, gerando vieses na interpretação. Ao contrário, a ausência de DIF em relação a determinado grupo indica que a medida é equivalente em relação a esses grupos.

O último tipo de validade indicado trata dos estudos baseados no *processo de resposta*. Alguns estudos mais recentes fazem uma análise teórica-empírica das relações entre os processos mentais ligados ao construto em causa e as respostas aos itens do instrumento. A partir de propostas explicativas dos processos mentais subjacentes às respostas aos itens, formulam-se modelos explicativos sobre como a pessoa processa as informações dos itens do teste. A partir disso tenta-se prever aspectos da resposta como acertos e tempo de reação a diferentes itens em razão das suas características e demandas consequentes aos processos cognitivos ou emocionais. Assim busca-se analisar a coerência entre as explicações teóricas e os dados empíricos.

Do mesmo modo que nas seções relativas aos demais tipos de validade, nessa parte da ficha anotam-se também as características da amostra a partir da qual se realizou o estudo.

Ao final dessa seção há o item crítico que faz parte dos requisitos mínimos **(B10.5)** indagando sobre a conclusão dos estudos de validade. É preciso analisar os estudos e indicar se eles apresentam evidências positivas de validade. Existindo pelo menos um estudo, deve-se marcar Nível B (suficiente). Quanto mais estudos e de variados tipos, maior será a qualificação, e para receber Nível A+ (excelente) deve haver vários estudos de tipos diferentes bem articulados às interpretações pretendidas, em termos de contexto e propósito, com amostras amplas/diversificadas.

B11. Sistema de correção e interpretação a partir de estudos brasileiros

Essa seção envolve a avaliação dos estudos citados no manual que sustentam as possíveis interpretações dos resultados obtidos no teste. É importante salientar que, apesar de estudos estrangeiros serem também considerados nesse tópico, é dada ênfase às evidências verificadas no Brasil do sistema interpretativo.

O primeiro tipo de sistema considerado é o normativo (B11.1), no qual os resultados dos indivíduos são comparados aos do grupo referência ou normativo. A lógica subjacente a esse sistema de interpretação é que os construtos psicológicos se distribuem de formas variadas (e grande parte segue a distribuição normal) e que a comparação do resultado obtido por um indivíduo com o de uma amostra dessa população permite algumas inferências sobre características mais ou menos destacadas de seu funcionamento psicológico.

Usualmente tal comparação é feita com a conversão dos escores brutos do teste para pontos percentílicos ou escores que indicam a distância do resultado obtido da média do grupo referência, como escore Z, escore T, QI de desvio, entre outras. Para que tal processo seja realizado adequadamente, é necessária a verificação de quão bem a amostra representa a população-alvo. Se o grupo normativo for composto por um número muito pequeno de pessoas, com pouco cuidado em relação a variáveis relevantes e que influenciam os resultados do teste, as inferências possíveis com a comparação sujeito-norma ficam fragilizadas.

Por esse motivo, nessa seção, é registrado se no manual do teste são apresentadas informações suficientes sobre a composição da amostra que constitui o grupo normativo, tendo como referência as variáveis relevantes citadas na literatura científica sobre o construto, como sexo, escolaridade, região, nível socioeconômico, por exemplo. Esta avaliação é feita a partir de uma escala de cinco pontos, na qual quanto melhor e mais detalhadamente for feita a descrição de tal amostra, maior será a pontuação dada. Nessa seção também é indicado se há ou não alguma comparação das características sociodemográficas relevantes do grupo normativo com estimativas nacionais do público-alvo do teste.

Nessa seção é verificado, ainda, se o tamanho da amostra para os estudos normativos é suficiente, sendo considerado *minimamente suficiente* um número de 300 pessoas. Contudo, em testes projetivos, de aplicação individual ou com sistemas complexos de correção, pode-se considerar razoável um número menor de sujeitos.

Em relação a testes projetivos, é importante notar que apesar de eles usualmente objetivarem a produção de descrições sobre o funcionamento psicológico dos indivíduos, alguns permitem a produção de índices quantitativos que podem ser interpretados a partir de um sistema normativo.

Outra informação que deve ser considerada é a coerência do sistema de pontuação e interpretação com a fundamentação teórica do teste e dos resultados dos estudos de validade. Assim, por exemplo, se um teste foi construído a partir de um modelo teórico que sugere que dado construto é composto por três componentes (ou dimensões) e os estudos de validade do teste recuperam apenas dois desses componentes, é necessária uma discussão e justificativa sobre como tal incongruência pode ser resolvida e de que forma isso se reflete sobre o sistema de pontuação e interpretação do teste.

Na sequência, na seção B11.2, é feita a avaliação de outros sistemas de interpretação, como os que se referem ao conteúdo e ao critério. Para esses sistemas, é verificado se há no manual embasamento teórico robusto que justifique as inferências interpretativas propostas. Assim, não se considera suficiente apenas a apresentação de que certos elementos produzidos pelo respondente a partir do teste indicam determinado aspecto de seu funcionamento psicológico. Um sistema adequado deve ser sustentado por princípios lógicos derivados do embasamento teórico e apoiado nos estudos de validade.

Em sistemas interpretativos que fazem referência a pontos de corte para a classificação dos resultados em categorias interpretativas (como a associação de um resultado a um grupo clínico, por exemplo), é necessária no manual a inclusão de resultados de estudos que justifiquem tais pontos de corte. Esses estudos usualmente são baseados em estudos de validade de critério e indicam a ocorrência de falsos positivos e negativos a partir do uso de tais sistemas.

Outros sistemas podem ser apresentados no manual, como o sistema referente ao item (Embretson, 1983; Primi, 2000, 2004; Primi, Carvalho, Miguel, & Muniz, 2010), no qual informações sobre os possíveis componentes que influenciam a dificuldade dos itens (ou severidade) são consideradas para inferir características sobre as pessoas avaliadas com o teste. Com o uso dessas informações, é possível a geração de hipóteses sobre as características do indivíduo em termos de funcionamento cognitivo, conhecimentos ou competências que podem explicar seu desempenho no teste (Embretson & Reise, 2000).

A seção para avaliação do sistema interpretativo apresentado no manual é encerrada com uma avaliação global, na qual o parecerista

pode classificar o manual de "excelente" a "insuficiente". Para que o teste obtenha aprovação no Satepsi, é necessário que apresente, no mínimo, avaliação "suficiente" nessa seção. Tal avaliação é feita quando a amostra do sistema normativo tem número razoável de sujeitos e relata as características do grupo normativo, permitindo apreciação da questão de representatividade. Quando é apresentado outro sistema, o manual deve conter ao menos um estudo de validade sustentando as interpretações advindas deste. O nível de excelência é atribuído a manuais que apresentem um sistema de referência à norma com amostras controladas em relação a variáveis relacionadas ao construto e relevantes para sua interpretação, com o objetivo de maximizar sua representatividade, e é necessário um tamanho de amostra relativamente elevado ($N \geq 1.000$). Além disso, inclui outros sistemas com robusta fundamentação teórica e inferências interpretativas sustentadas empiricamente pelos estudos de validade.

Consideração e análise dos requisitos mínimos (Seção C)

Nessa seção, são sumarizados vários aspectos avaliados nas seções anteriores. São aprovados os testes cujos manuais tenham cumprido as seguintes condições:

- Apresentem conceito "A" na avaliação da qualidade geral do manual, ou seja, devem apresentar, ao menos minimamente, informações sobre a fundamentação teórica do teste, estudos de precisão, validade e que sustentem o sistema interpretativo proposto. Também requer a presença de informações sobre aplicação e levantamento do teste, bem como indicações de literatura científica associada ao teste e construto avaliado por ele;
- Apresentem conceito "A" ou "B" no item B7, que detalha a fundamentação teórica apresentada no manual. O manual deve, ao menos sumariamente, apresentar uma descrição documentada do construto que pretende avaliar, do procedimento de mensuração e indicações das áreas para as quais este é indicado;
- Incluam algum estudo sobre as propriedades psicométricas dos itens (para testes objetivos), como dificuldade, discriminação, distribuição das respostas, etc. Esses estudos foram detalhados no item B8;

- Tenham ao menos conceito "A" ou "B" no item B9.3, que detalha os resultados dos estudos de precisão/fidedignidade. Assim, o manual deve ter evidências de precisão a partir de estudos brasileiros, com a maioria dos coeficientes iguais ou maiores que 0,60. Para testes projetivos com estudos suficientes de precisão no seu país de origem nos últimos 20 anos, é exigido ao menos um estudo replicando os resultados obtidos por métodos de estabilidade ou consistência interna ou estudos envolvendo concordância de avaliadores;
- Contenham informações que indiquem um conjunto suficiente de evidência de validade. Nessa análise, são consideradas duas situações, a saber: a) Manuais de testes estrangeiros com estudos suficientes de precisão, validade e normatização no país de origem nos últimos 20 anos devem apresentar algum estudo de validade no Brasil que replique as evidências observadas em sua versão original. b) O manual de um teste estrangeiro com pouco ou nenhum estudo de precisão, validade e normatização no país de origem ou teste brasileiro devem conter estudos de validade das principais interpretações pretendidas;
- Apresentem um sistema com referência à norma realizado no Brasil ou, os que usam outros sistemas, que os sustentem a partir dos estudos de validade apresentados no manual e que sustentem as interpretações apresentadas.

Referências

American Educational Research Association, American Psychological Association, National Council on Measurement in Education (1999). *Standards for educational and psychological testing*. Washington, DC: Author.

Anastasi, A., & Urbina, S. (2000). *Testagem psicológica* (7a ed.). Porto Alegre: Artes Médicas.

Conselho Federal de Psicologia. (2003). *Resolução CFP nº 002/2003*. Recuperado em 28 de julho de 2010, de http://www.pol.org.br/pol/export/sites/default/pol/legislacao/legislacaoDocumentos/resolucao2003_02.pdf

- Embretson, S. E. (1983). Construct validity: Construct representation versus nomothetic span. *Psychological Bulletin*, 93(1), 179-197.
- Embretson, S., & Reise, S. (2000). *Item Response Theory for psychologists*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Linacre, J. M., & Wright, B. D. (1991). *WINSTEPS – Rasch-Model computer programs*. Chicago: MESA Press.
- Pasquali, L. (1999). Testes referentes a construto: teoria e modelo de construção. In L. Pasquali (Ed.), *Instrumentos psicológicos: manual prático de elaboração* (pp. 37-71). Brasília, DF: Laboratório de Pesquisa em Avaliação e Medida (LabPAM).
- Primi, R. (2000). Testes informatizados de inteligência: dos produtos aos processos cognitivos. In M. J. Gonçalves, E. C. Macedo, A. L. Sannyey, & F. C. Capovilla (Eds.), *Tecnologia em (re)habilitação cognitiva: a dinâmica clínica-teoria-pesquisa* (pp. 30-37). São Paulo: Centro Universitário São Camilo.
- Primi, R. (2004). Avanços na Interpretação de escalas com a aplicação da Teoria de Resposta ao Item. *Avaliação Psicológica*, 3(1), 53-58.
- Primi, R., Carvalho, L. F., Miguel, F. K., & Muniz, M. (2010). Resultado dos fatores da BFP por meio da Teoria de Resposta ao Item: interpretação referenciada no item. In C. H. S. S. Nunes, C. S. Hutz, & M. F. O. Nunes (Orgs.), *Bateria Fatorial de Personalidade (BFP): manual técnico* (pp. 153-170). São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Primi, R., Muniz, J., & Nunes, C. H. S. S. (2009). Definições contemporâneas de validade de testes psicológicos. In C. S. Hutz (Org.), *Avanços e polêmicas em avaliação psicológica* (pp. 243-265). São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Urbina, S. (2007). *Fundamentos da testagem psicológica*. Porto Alegre: Artes Médicas.
- Wright, B. D., & Stone, M. H. (2004). *Making measures*. Chicago, IL: The Pharon Press.

O Satepsi: desafios e propostas de aprimoramento

Ricardo Primi
Carlos H. S. Nunes

O Sistema de Avaliação dos Testes Psicológicos (Satepsi) do Conselho Federal de Psicologia, iniciado em 2001 (Resolução CFP nº 002/2003), consiste em um sistema de certificação de instrumentos de avaliação psicológica para uso profissional, que avalia e qualifica os instrumentos em apto ou inapto para uso, a partir da verificação objetiva de um conjunto de requisitos técnicos mínimos (fundamentação teórica, precisão, validade e normatização) definidos pela área (American Educational Research Association, American Psychological Association, National Council on Measurement in Education, 1999; Eyde, Moreland, Robertson, Primoff, & Most, 1988; DeMers et al., 2000; Prieto & Muñoz, 2000).

Essa resolução surgiu, entre outros motivos, pela observação da grande quantidade de processos éticos envolvendo a avaliação psicológica. Ao mesmo tempo, notava-se que grande parte dos testes publicados que até então eram frequentemente usados na prática profissional não possuíam estudos que comprovassem sua eficiência como técnica de avaliação.

Se, por um lado, os deveres éticos fundamentais do psicólogo preconizavam que este devia prestar serviços de acordo com os princípios e técnicas reconhecidas pela ciência e que não poderia fazer declarações sem a devida fundamentação técnico-científica, por outro, havia uma prática embasada em instrumentos que claramente contradiziam tais princípios. Isso configurava uma situação de um mal velado à população, difícil de ser descoberto, diante do qual ela não possuía mecanismos para se defender.

Com a implementação do Satepsi buscou-se mudar essa realidade por meio do estabelecimento de padrões para os testes e, indiretamente, para a prá-

tica em avaliação ao impedir que instrumentos sem o devido reconhecimento científico fossem utilizados profissionalmente. Evidentemente que somente esta medida não resolveu a essência do problema, que se localiza na formação do profissional. No entanto, ainda que não ataque diretamente o problema, tal medida induziu uma série de mudanças que contribuíram imensamente para o desenvolvimento da área, tanto academicamente quanto profissionalmente.

Ao longo dos nove anos de existência, o Satepsi foi gradativamente ganhando a aceitação dos profissionais que, inicialmente, o repudiaram, mas que, ao longo do tempo, compreenderam seus objetivos e reconheceram o avanço que esse sistema trouxe para a área. O Satepsi estimulou o desenvolvimento de pesquisas, tanto por parte da comunidade de pesquisadores, quanto pelas editoras, que passaram a ter que atender a uma série de exigências técnicas em seu produto antes de colocá-lo no mercado para uso profissional. O sistema chamou a atenção da sociedade para a Psicologia, já que vários questionamentos já vinham sendo feitos por usuários em outros setores nos quais os testes eram aplicados. A criação do sistema já era uma resposta, uma medida concreta reconhecendo as críticas e tentando superá-las, e que, em alguns casos, impediu medidas proibitivas de uso da avaliação psicológica em outros setores sociais, como os concursos públicos.

O sistema também provocou aumento na qualidade dos manuais de testes, que atualmente são bem mais completos e detalhados do que há dez anos. Na época do primeiro relatório (CFP, 2004) tínhamos 106 testes avaliados, sendo 51 desfavoráveis (48,1%). Atualmente há 210 testes na lista, sendo 76 desfavoráveis (36,2%), 113 favoráveis (53,8%) e 21 em processo de análise (10%). Portanto, vê-se grande desenvolvimento da área, especialmente de instrumentos tecnicamente mais bem-desenvolvidos e com manuais mais completos.

Os problemas no Satepsi

Apesar do reconhecimento que o Satepsi tem recebido, ao longo desses anos de funcionamento, um conjunto de problemas que foram sendo notados constituem novos desafios para o aprimoramento do sistema, entre eles este capítulo aborda dois: os requisitos mínimos e a definição do que é teste psicológico.

Requisitos mínimos

O problema dos requisitos relaciona-se com o nível de exigência atual para aprovação do teste, que, muitas vezes, tem sido considerado muito baixo (ver Tabela 1 com resumo dos requisitos mínimos). Como o próprio nome indica, esses requisitos referem-se ao conjunto mínimo de informações que um manual precisa possuir para ser aprovado. Entretanto, há testes que obtiveram sua aprovação apresentando uma condição limítrofe para tanto e que, em termos científicos, apresentam grandes limitações. Se considerarmos a lista de testes aprovados, há ampla variação na qualidade de seus manuais, desde instrumentos exemplares de alta qualidade, com vários estudos que vão muito além da exigência mínima, até aqueles que atendem somente aos requisitos mínimos exigidos, com manuais muito pobres, que possuem somente uma aplicabilidade bem mais limitada.

Tabela 1 – Operacionalização dos requisitos mínimos

	Teste estrangeiro com estudos suficientes de precisão, validade e padronização no país de origem nos últimos 20 anos	Teste estrangeiro com pouco ou nenhum estudo de precisão, validade e padronização no país de origem, ou teste criado no Brasil
I – apresentação da fundamentação teórica do instrumento, com especial ênfase na definição do construto, sendo o instrumento descrito em seu aspecto constitutivo e operacional, incluindo a definição dos seus possíveis propósitos e os contextos principais para os quais ele foi desenvolvido.		

II – apresentação de evidências empíricas de validade e precisão das interpretações propostas para os escores do teste, justificando os procedimentos específicos adotados na investigação.	Validade Alguns estudos de validade no Brasil, replicando as evidências observadas no país de origem. Precisão <i>Não projetivos:</i> Alguns estudos no Brasil, com evidências positivas de precisão. <i>Projetivos:</i> Alguns estudos no Brasil, replicando evidências positivas de precisão, quando esta é estabelecida pelos métodos de estabilidade e/ou consistência interna, ou evidências positivas de precisão no país de origem, quando esta é estabelecida pelo método de concordância de avaliadores.	Validade Estudos de validade das principais interpretações pretendidas. Precisão <i>Não projetivos:</i> Estudo no Brasil, com evidências positivas de precisão. <i>Projetivos:</i> Estudo no Brasil com evidências positivas de precisão.
III – apresentação de dados empíricos sobre as propriedades psicométricas dos itens do instrumento (não se aplica aos testes projetivos).	Alguns estudos no Brasil sobre as propriedades psicométricas dos itens.	Idem
IV – apresentação do sistema de correção e interpretação dos escores, explicitando a lógica que fundamenta o procedimento, em função do sistema de interpretação adotado, que pode ser: a) <i>referenciada à norma</i>, devendo, nesse caso, relatar as características da amostra de padronização de maneira clara e exaustiva, preferencialmente comparando com estimativas nacionais, possibilitando o julgamento do nível de representatividade do grupo de referência usado para a transformação dos escores. b) <i>diferente da interpretação referenciada à norma</i>, devendo, nesse caso, explicar o embasamento teórico e justificar a lógica do procedimento de interpretação utilizado.	Se o teste usa o sistema de referência à norma, um estudo de padronização no Brasil. Caso empregue outro sistema, considerar se os estudos de validade apoiam as interpretações.	Idem

V – apresentação clara dos procedimentos de aplicação e correção, bem como as condições nas quais o teste deve ser aplicado, para que haja a garantia da uniformidade dos procedimentos envolvidos na sua aplicação.	Necessário	Necessário
VI – compilação das informações indicadas acima, bem como outras que forem importantes, em um manual contendo, pelo menos, informações sobre: a) o aspecto técnico-científico, relatando a fundamentação e os estudos empíricos sobre o instrumento. b) o aspecto prático, explicando a aplicação, correção e interpretação dos resultados do teste; c) a literatura científica relacionada ao instrumento, indicando os meios para a sua obtenção.	Necessário	Necessário

A despeito da aprovação em condição limítrofe, esses testes receberam o mesmo *status* que os que são aprovados com excelência e, em alguns casos, são muito demandados em áreas importantes, como nos contextos da Psicologia organizacional, do trabalho e do trânsito, por exemplo. Assim, mesmo tendo sido aprovados, há instrumentos que podem não ser adequados aos usos nos quais estão sendo empregados. Na Resolução CFP nº 002/2003, no art. 11 e seu parágrafo único, é indicado que

As condições de uso dos instrumentos devem ser consideradas apenas para os contextos e propósitos para os quais os estudos empíricos indicaram resultados favoráveis [...] consideração da informação referida no *caput* deste artigo é parte fundamental do processo de avaliação psicológica, especialmente na escolha do teste mais adequado a cada propósito e será de responsabilidade do psicólogo que utilizar o instrumento.

Portanto, o uso de instrumentos aprovados sem informações empíricas sobre adequabilidade ao propósito e contexto no qual está sendo

usado consiste em uma violação ética. Mas como garantir que essa prática seja de fato implementada? Ao lado disso há uma grande demanda ao CFP de diversos setores indagando qual instrumento é adequado para fins específicos. Em razão disso a Comissão Consultiva em Avaliação Psicológica do CFP tem discutido junto com a comunidade, nos congressos do Instituto Brasileiro de Avaliação Psicológica (Ibap), sobre possíveis ações para o enfrentamento desse problema. Uma delas considera o aumento dos requisitos mínimos.

A nosso ver, o ponto crucial sobre o qual os requisitos mínimos devem ser exigidos relaciona-se à questão: Quais condições qualificam um instrumento de avaliação psicológica como tecnicamente adequado para determinado uso profissional? A resposta a essa questão requer a consideração de quatro aspectos dos instrumentos: a) construto, b) propósito, c) contexto e d) validade. Cada um desses aspectos é detalhado nas Figuras 1 a 4.

Figura 1. Construtos psicológicos amplos que classificam diferentes tipos de testes.



Figura 2. Propósitos mais comuns das avaliações psicológicas segundo De-Mers et al. (2000), Eyde et al. (1998).

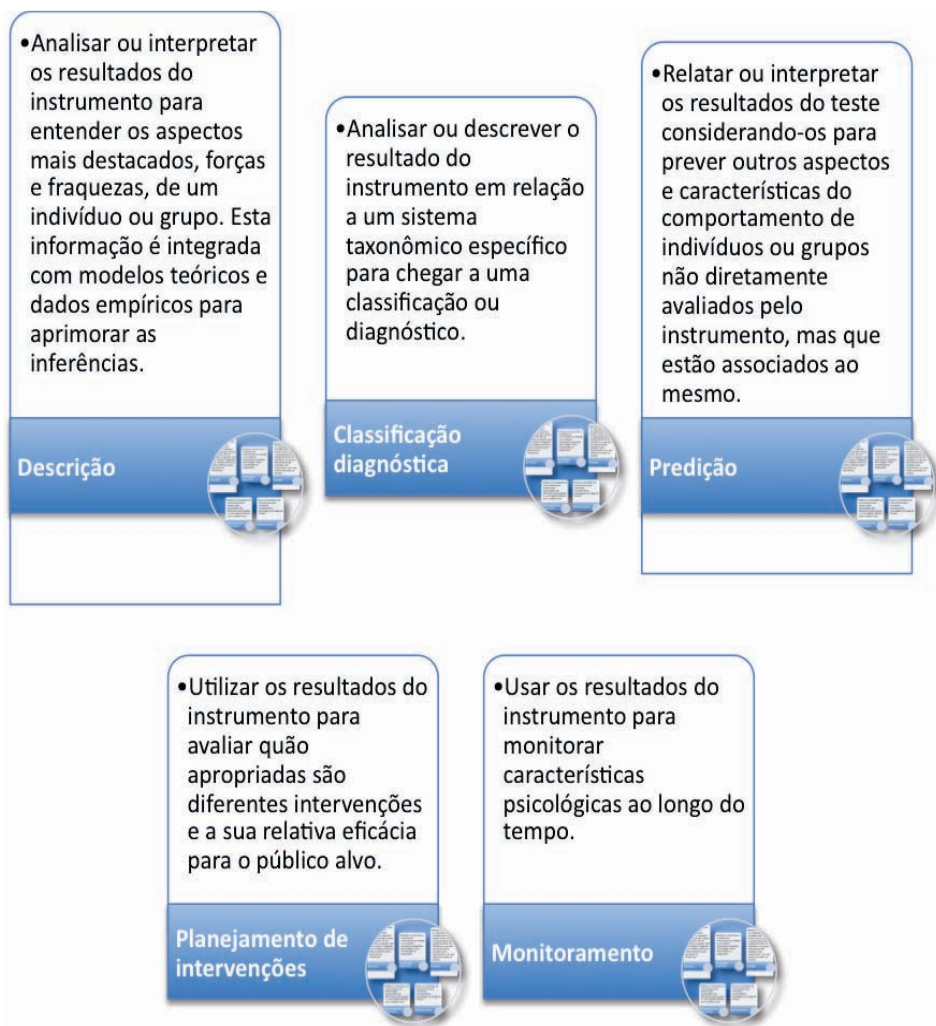


Figura 3. Áreas e contextos de aplicação dos testes psicológicos.

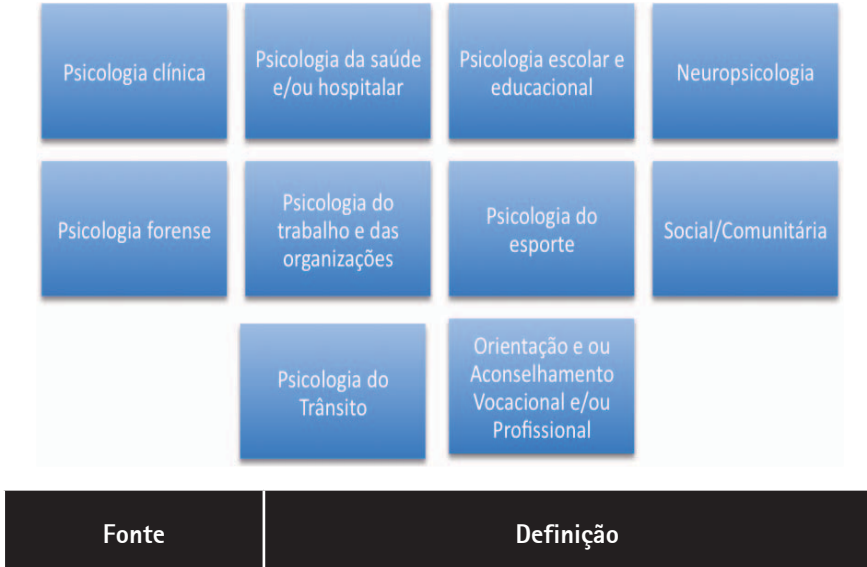


Figura 4. Tipos de evidência de validade dos testes psicológicos segundo os Standards de 1999.

	Conteúdo	Estrutura interna	Processo	Variáveis externas	Consequências
Descrição					
Classificação					
Predição					
Planejamento					
Monitoramento					

A qualificação técnica de um instrumento para um determinado uso está embasada principalmente em sua validade, entendida como o grau em que as evidências empíricas orquestradas com um racional teórico coerente e sustentado embasam as inferências e interpretações sobre as características psicológicas das pessoas, feitas a partir dos escores (ou comportamentos) observados nos testes. A validação de um teste é um processo análogo à validação de teorias em Psicologia (Muniz, 2004), isto é, com base nas informações obtidas no teste constroem-se teorias sobre o funcionamento psicológico das pessoas. Tal teoria precisa ser colocada à prova em estudos empíricos que irão atestar sua sustentabilidade. Esses testes são os estudos de validade.

Figura 5. Relações entre propósito e tipo de validade (metade superior) e propósito e área de aplicação (metade inferior).

	Clinica	Saúde	Educacional	Neuropsic.	Forense	POT	Trânsito	OP	Esporte
Descrição									
Classificação									
Predição									
Planejamento									
Monitoramento									

Como vimos na Figura 4, há diferentes tipos de evidência de validade. Ao mesmo tempo há diferentes construtos medidos pelos testes, usados em diferentes contextos, com diferentes propósitos. Assim, a questão sobre os requisitos mínimos pode ser reescrita indagando quais estudos de validade atestam o uso de determinado instrumento, medindo um construto específico, na avaliação psicológica em um contexto X com o propósito Y. Em suma, ao se pensar mais aprofundadamente sobre quais requisitos são necessários aos testes temos que considerar as várias combinações: tipo de validade vs. propósito e propósito vs. contexto (ver Figura 5 indicando possíveis relacionamentos). Por exemplo, se quisermos definir quais requisitos seriam necessários em um teste de personalidade com o propósito preditivo no contexto do trabalho, além de estudos de estrutura interna, validade convergente e discriminante, apoiando as dimensões interpretadas, seriam necessários estudos de validade de critério atestando a predição de variáveis relevantes, como desempenho no trabalho. A mesma situação ocorreria no trânsito, só que, nesse caso, o critério seria composto de variáveis relevantes nesse contexto, como envolvimento em acidentes decorrentes de comportamentos irresponsáveis, por exemplo.

O problema dessa formulação está na sua complexidade, visto que, ao se considerarem as quatro dimensões: 6 construtos amplos X 5 propósitos X 10 áreas de aplicação X 5 fontes de evidência de validade, teremos 1.500 combinações. É claro que somente um subconjunto dessas combinações seria mais relevante e condizente com as práticas profissionais. Para conhecê-las é necessário fazer um levantamento das práticas mais comuns em termos de contextos e propósitos para, a partir delas, pensar nas exigências em termos de tipos de validade. Mesmo assim a complexidade continua sendo um problema, já que o excesso de detalhes pode comprometer a exequibilidade do sistema de avaliação, tornando-o impraticável.

Nesse cenário as concepções de validade propostas por Messick (1980) podem nos ajudar trazendo uma regra heurística com potencial para auxiliar a reduzir os elementos desse modelo. Messick resume o conceito de validade na ideia de um julgamento avaliativo amplo da **adequação e apropriabilidade** das inferências derivadas dos escores nos testes. Messick divide esse julgamento em quatro bases:

Base evidencial da interpretação: um sumário indutivo de evidências empíricas que apoiam o sentido do construto que está sendo atribuído aos escores do teste.

1. *Base consequencial da interpretação*: uma apreciação das implicações de valor das interpretações dos escores do teste e sua coerência com o sentido do construto que está sendo atribuído.
2. *Base evidencial do uso*: racional e evidências da relevância do construto e utilidade dos escores para aplicações particulares.
3. *Base consequencial do uso*: a apreciação das consequências sociais potenciais do uso pretendidos para o teste, comparada às consequências observadas de fato quando usado.

Dessa conceituação, os elementos mais importantes para a presente discussão são as bases evidenciais, as quais referem-se à adequação psicométrica do teste, e são divididas nos pontos 1 e 3 (ver Tabela 2). O primeiro, chamado de validade de construto, refere-se às evidências a favor das interpretações atribuídas ao teste, isto é, ao significado do construto, sendo inferido a partir dos escores do teste. Nessa categoria incluem-se todos os estudos empíricos das relações dos escores, obtidos por métodos diversificados, mas medindo o mesmo construto; e das relações com medidas externas, que se presumem estar relacionadas ao construto medido pelo teste.

Tabela 2 – Bases evidenciais de validade de um teste, segundo Messick (1980)

Base evidencial da interpretação <i>Validade de construto</i>	Evidências baseadas no conteúdo Evidências baseadas no processo de resposta Evidências baseadas na estrutura interna (análise fatorial e consistência interna) Evidências baseadas nas relações com variáveis externas (convergente discriminante, relacionada, critério)
Base evidencial para o uso <i>Validade de critério</i>	Evidências baseadas nas relações com variáveis externas: critério

Assim, a validade de construto é entendida como um conjunto organizado de evidências que dão suporte aos sentidos que são atribuídos aos escores. Esses estudos tentam mostrar que a consistência dos padrões de resposta no teste tem um sentido particular, por meio da verificação se as associações empíricas (ou ausência delas) com outras medidas são consistentes com o sentido atribuído. Tais associações podem ser obtidas

de diversas maneiras, como análise do conteúdo e dos processos de resposta, consistência nos padrões de correlações internas, estruturas fatoriais, diferenças entre grupos, convergência e discriminância com outros testes, responsividade a tratamentos experimentais, mudanças ao longo do tempo e relações com critérios.

O processo de validação tenta vincular as correlações encontradas a uma rede nomológica mais ampla, composta por construtos e proposições teóricas (validadas anteriormente por pesquisas em Psicologia) sobre as relações entre construtos e outras variáveis e que são consideradas a causa subjacente das relações observadas (Messick, 1980, p. 1015). Dessa forma, os estudos tentam provar que as variações no construto subjacente são a causa das variações nos escores do teste, justificando os sentidos atribuídos aos escores em relação ao construto (Borsboom, Mellenbergh, & Heerden, 2004).

Assim sendo, em suma, a base evidencial da interpretação tenta mostrar que os sentidos atribuídos aos escores do teste estão corretos. Portanto, esses estudos estão na base do propósito de descrição, elemento básico que todo teste deve possuir, que é ajudar a descrever o funcionamento e as características psicológicas dos indivíduos, ressaltando o que é mais ou menos saliente.

O segundo ponto trata da base evidencial da relevância do construto para o uso, com um determinado propósito, em um determinado contexto. Assim, os estudos das relações dos escores do teste com variáveis critério assumem uma importância crucial para justificar a aplicabilidade do uso do teste em áreas específicas. Isso porque, conforme já explicado no capítulo *Aspectos técnicos e conceituais da Ficha de Avaliação dos Teses Psicológicos*, as variáveis critério indicam comportamentos relevantes em áreas específicas, em respeito dos quais, há um interesse prático em prevê-los, sendo, parte de sua explicação o construto medido pelo teste. Dessa forma, a observação de correlações teste-critério embasa a relevância do teste ao prever certas situações importantes em ambientes aplicados específicos (Primi, Muniz, & Nunes, 2009, p. 255). Messick (1980) afirma que esses estudos reforçam tanto a validade do teste quanto do critério, visto que a utilidade do critério suporta a praticidade do uso pretendido. Esses estudos de maneira mais ampla validam a rede nomológica das relações entre o construto e os comportamentos, atestando sua relevância no contexto específico em que o critério é medido.

Figura 6. Organização dos estudos de validade para os requisitos mínimos



À luz dessa divisão dos estudos de validade é possível reanalisar as combinações dos estudos de validade com propósitos e áreas para se pensar nos requisitos mínimos, dividindo-os em dois conjuntos básicos hierarquicamente organizados, como mostra a Figura 6. O primeiro requisito de qualquer instrumento, independentemente do contexto, relaciona-se com o propósito básico de descrição, isto é, relaciona-se com os estudos que atestam a validade dos sentidos atribuídos aos escores. Portanto, o requisito básico de qualquer instrumento que se anuncia como uma medida de um determinado construto são os estudos que mostram que as inferências interpretativas sobre o construto a partir do teste estão corretas. Assim, tais estudos justificam o propósito básico de descrição daqueles processos psicológicos específicos que estão sendo inferidos por meio das observações obtidas no teste. Eles independem da área de aplicação, pois se concentram nos processos psicológicos que o teste pretende descrever e mostram quão efetivo o teste é em avaliá-los.

Em um nível hierarquicamente superior encontra-se o segundo requisito, que se consubstancia nos estudos de validade de critério, os quais justificam o uso em determinados contextos específicos em razão dos critérios utilizados na validação e que apoiam os propósitos preditivos e de classificação, planejamento e monitoramento. Quando se pretende predizer ou realizar

diagnósticos de condições específicas em determinados contextos aplicados são necessários estudos de validade de critério que justifiquem a relevância do construto e do instrumento para o uso aplicado. Nesse caso é necessário considerar os propósitos e contextos, já que em cada área existem critérios específicos que são importantes de se considerar nos estudos de validade.

Essa sistematização indica que estudos de validade de construto são requisitos mínimos para atestar a adequabilidade das interpretações, atribuindo determinado sentido de um construto aos escores, assim como os estudos de validade de critério são requisitos mínimos para justificar o uso do instrumento para determinado propósito em contexto específico. Ainda nessa sistematização mais compreensiva é necessário conhecer as práticas mais frequentes nos diversos contextos e se elaborar um modelo de critérios importantes em cada um deles. Como exemplo de estudos de validade de critério relacionado a um contexto específico, pode-se citar o uso de testes psicológicos na certificação profissional de pilotos de avião. Caso se pretenda usar testes de tempo de reação como um dos aspectos importantes na seleção, considerando um certo nível de desempenho como linha de corte, é importante sustentar a utilidade de tal medida a partir de pesquisas que relacionem o resultado desse testes com indicadores de desempenho em tal atividade. Isso pode ser verificado com a comparação de indicadores de desempenho obtidos em simulações com o resultado do teste. No contexto da avaliação no trânsito, conforme já mencionado, pesquisas dessa natureza poderiam ser realizadas relacionando os resultados de testes psicológicos com a ocorrência de acidentes causados pelo motorista ou pela ocorrência repetida de infrações.

Essa reflexão aponta para qual direção o aprimoramento das exigências deve se dirigir no futuro do Satepsi. Na discussão do problema dos requisitos mínimos a comissão consultiva do CFP considerou várias opções, sendo duas delas mais importantes: o aumento dos requisitos e a elaboração de recomendações. A primeira proposta sugere que os requisitos mínimos deveriam ser aumentados, por exemplo, exigindo-se mais estudos de validade de diferentes tipos, aumentando-se a exigência do grau de precisão, da qualidade do grupo normativo, etc. Mas o aumento simples no número de estudos, por exemplo, embora interessante, não necessariamente resulta em melhora na qualidade dos manuais dos testes e não garante que as informações incluídas efetivamente ampliariam a aplicabilidade do teste para variados

contextos. Como existe grande variabilidade dos estudos e de sua qualidade, o simples aumento numérico pode não elevar a qualidade dos instrumentos, já que diferentes situações irão requerer alguns tipos de estudos mais do que outros (por exemplo, mais um estudo de validade de construto e outros estudos de validade de critério).

Uma segunda proposta sugere que os requisitos sejam mantidos, mas seja elaborada avaliação mais detalhada dos manuais, com a finalidade de preparar um banco de dados com informações que especifiquem os propósitos e contextos em que o teste demonstrou possuir adequação para o uso. Essa parece ser a opção mais interessante e que está sendo trabalhada na comissão. Como resultado houve uma mudança na ficha de avaliação dos instrumentos, com a inclusão de uma matriz relacionando tipos de estudo de validade, propósitos e contextos, com o objetivo de caracterizar os testes e elaborar recomendações. Atualmente a comissão prepara uma reavaliação mais detalhada dos manuais à luz dos pontos discutidos acima, utilizando uma ficha simplificada, buscando criar uma base de dados mais consistente para se preparar recomendações em função dos estudos. Espera-se que essas informações possam ser usadas para induzir aumento da qualidade, por meio da necessidade de estudos mais focados na demonstração da relevância de uso para receber recomendações para áreas específicas, consequentemente aumentando a qualidade da prática profissional.

Definição de teste psicológico

Um segundo problema detectado no Satepsi refere-se à questão da definição do que seja teste psicológico e à implicação decorrente do uso privativo pelos psicólogos. O art.13 da Lei nº 4.119/1962, que regulamenta a profissão do psicólogo, afirma que é função privativa desse profissional a utilização de métodos e técnicas psicológicas com os seguintes objetivos: a) diagnóstico psicológico; b) orientação e seleção profissional; c) orientação psicopedagógica; d) solução de problemas de ajustamento. A Resolução CFP nº 002/2003, fazendo referência a essa lei, define teste psicológico como:

procedimentos sistemáticos de observação e registro de amostras de comportamentos e respostas de indivíduos com o objetivo de descrever e/ou

mensurar características e processos psicológicos, compreendidos tradicionalmente nas áreas emoção/afeto, cognição/inteligência, motivação, personalidade, psicomotricidade, atenção, memória, percepção, dentre outras, nas suas mais diversas formas de expressão, segundo padrões definidos pela construção dos instrumentos.

Essa definição operacionaliza as definições clássicas de testes psicológicos, tais como apresentadas por Anastasi e Urbina (2000) e Cronbach (1996). Gottfredson e Saklofske (2009) argumentam que construtos psicológicos ou traços latentes são diferenças individuais relativamente estáveis na propensão para certos comportamentos; representam hipóteses sobre forças causais não observáveis ou tendências organizadoras na mente humana, cuja influência pode ser mapeada e descrita. Nesse contexto, testes são meios padronizados de instigar amostras de comportamentos que irão, se apropriadamente quantificados e interpretados, revelar diferenças individuais nos traços latentes que se deseja avaliar (p. 187). Portanto, embora os instrumentos sistematizem indicadores comportamentais, seu foco principal é a proposição de inferências sobre processos mentais subjacentes que são a causa do comportamento e que são definidos e justificados à medida que avança a pesquisa psicológica no estudo das diferenças individuais.

Por força de lei, uma vez classificado como teste psicológico, um instrumento passa a ter seu uso privativo aos psicólogos. Sua comercialização torna-se restrita a profissionais com registro no conselho da profissão e os profissionais passam a se reportar ao conselho em relação a suas práticas profissionais.

Por ser uma definição ampla, ela acaba por incluir vários instrumentos, alguns dos quais têm natureza interdisciplinar e, por esse motivo, poderiam não ser restritos somente aos psicólogos. Pode-se citar como exemplo a psiquiatria, área na qual é comum o uso de escalas de avaliação de humor, por exemplo, para realizar diagnósticos psiquiátricos. Outro exemplo seria o diagnóstico neuropsicológico, que utiliza testes cognitivos e é feito por outros profissionais com especialização na área (psicólogos, médicos, fonoaudiólogos e outros).

Em relação às regulamentações na área, existem modelos diferentes, como é o caso do sistema americano. Nos EUA o sistema de restri-

ção de uso de testes psicológicos baseia-se em formação profissional ou certificação. Os testes são classificados em três níveis: A, B e C, em função da qualificação necessária para utilização. Tais níveis são também associados à progressiva restrição de uso profissional. Na Tabela 3 são mostrados os tipos de teste e os requisitos para uso.

Tabela 3 – Sistema de classificação de testes e credenciais para uso

Nível A Testes que podem ser aplicados, corrigidos e interpretados a partir das orientações existentes no manual.	Podem ser usados por “não psicólogos”, por exemplo: testes educacionais e alguns vocacionais.
Nível B Testes que requerem conhecimento técnico sobre construção de testes e seu uso e outros tópicos, como estatística, diferenças individuais.	Podem ser usados por psicólogos treinados adequadamente ou outros profissionais que recebem autorização em razão de algum treinamento especializado; por exemplo: testes de inteligência geral ou específica, testes de interesse.
Nível C Testes que requerem entendimento substancial sobre testagem e outros tópicos da Psicologia, além de experiência supervisionada.	Somente por profissionais com mestrado e com ao menos um ano de prática supervisionada, psicólogos pesquisadores, profissionais congêneres que recebem treinamento em Psicologia Clínica sob supervisão de um psicólogo, estudantes de pós-graduação. Por exemplo: testes clínicos de inteligência e personalidade.

Todas as ciências contribuem com outras áreas profissionais com seus conhecimentos e métodos. A Psicologia, em especial, contribui com seu *know-how* sobre a operacionalização de medidas de variáveis subjetivas (psicometria) e conhecimento sobre os processos subjacentes ao comportamento humano. Como produto prático desse conhecimento surgiram os instrumentos de avaliação psicológica (e também educacional). É evidente que sua restrição aos psicólogos talvez limite a potencialidade dessa contribuição às ciências em geral e às práticas baseadas nelas. Mas a questão da ampliação do uso requer a certificação de que o usuário apresenta um conjunto amplo de competências, sem as quais os instrumentos se tornam inúteis. Além disso, ele precisa responder a

órgãos de classe que buscam manter o alto nível de qualidade da prática profissional, aos quais a sociedade pode se dirigir caso se sinta lesada por práticas inadequadas (ver, nesta obra, o capítulo *Da ordem social da regulamentação da avaliação psicológica e do uso dos testes*).

Assim, o problema da restrição ou liberação de uso é complexo, pois envolve a regulação legal das práticas profissionais e a identificação do nível de competência mínima para exercer as atividades profissionais. No Brasil esse sistema é feito em nível de graduação por categorias profissionais, tanto que a formação em Psicologia garante a permissão de uso de instrumentos de avaliação psicológica, assim como a formação em Medicina permite prescrever medicamentos, por exemplo.

Mas o uso eficiente de instrumentos de avaliação requer formação especializada que talvez não esteja sendo oferecida em nível de graduação (ver manifesto a esse respeito em http://www.ibapnet.org.br/avalpsi_manifesto.html). Alguns casos, como a Neuropsicologia, por exemplo, requer formação interdisciplinar que só ocorre após a graduação. E nesse nível não há regulamentações profissionais, já que elas se esgotam a definir as profissões no nível da graduação.

Entendemos que a discussão sobre a ampliação dos usuários profissionais dos testes deve, em primeiro lugar, ser feita considerando-se quais as competências mínimas necessárias para o seu uso eficiente. Já é claro para a maioria dos profissionais e pesquisadores que esse nível não é conseguido com a formação somente em nível de graduação. Deve-se pensar no desenvolvimento dessa competência em nível de pós-graduação. A partir de uma maior clareza desses requisitos, tanto acadêmicos-profissionais quanto de instâncias reguladoras, será possível se pensar sobre a disponibilização de instrumentos para profissionais de outras áreas. Isso porque somente com esses critérios mais claros sobre quais competências estão na base do uso eficiente é que se tornará possível analisar a formação dos requerentes para se certificar que possuem a competência para a utilização requerida. Em suma, é ainda necessária maior maturidade da área, especialmente na formação profissional, para iniciar uma discussão com propostas de soluções mais adequadas para esse problema.

Referências

- American Educational Research Association, American Psychological Association, National Council on Measurement in Education (1999). *Standards for educational and psychological testing*. Washington, DC: Author.
- Anastasi, A. & Urbina, S. (2000). *Testagem psicológica*. Porto Alegre: Artes Médicas.
- Borsboom, D., Mellenbergh, G. J. & Heerden, J. V. (2004). The concept of validity. *Psychological Review*, 111(4), 1061-1071.
- Cronbach, L. J. (1996). *Fundamentos da testagem psicológica*. Porto Alegre: Artes Médicas.
- DeMers, S. T., Turner, S. M., Andberg, M., Foote, W., Hough, L., Ivnik, R., Meier, S., Moreland, K. & Rey-Casserly, C. M. (2000). *Report of task force on test user qualifications*. Washington, DC: American Psychological Association (Practice and Science Directorates).
- Eyde, L. D., Moreland, K. L., Robertson, G. J., Primoff, E. S. & Most, R. B. (1988). *Test user qualifications: A data based approach to promotion good test use*. Washington, DC: American Association for Counseling and Development, American Educational Research Association, American Psychological Association, American Speech-Language-Hearing Association e National Council on Measurement in Education.
- Gottfredson, L., & Saklofske, D. H. (2009). Intelligence: foundations and issues in assessment. *Canadian Psychology*, 50(3), 183-195.
- Messick, S. (1980). Test validity and the ethics of assessment. *American Psychologist*, 35(11), 1012-1027.
- Muniz, J. (2004). La validación de los tests. *Metodología de las Ciencias del Comportamiento*, 5(2), 121-141.

Prieto, G. & Muñiz, J. (2000). Un modelo para evaluar la calidad de los tests utilizados en España. In *Consejo General de Colegios Oficiales de Psicólogos*. Recuperado em 4 de dezembro de 2000, de <http://www.cop.es/tests/modelo.htm>

Primi, R., Muniz, M. & Nunes, C. H. S. S. (2009). Definições contemporâneas de validade de testes psicológicos. In C. S. Hutz (Org.) *Avanços e polêmicas em avaliação psicológica* (pp. 243-265). São Paulo: Casa do Psicólogo.

A avaliação psicológica no contexto organizacional e do trabalho

Maria Cristina Ferreira

Acácia Aparecida Angeli dos Santos

A avaliação psicológica tem longa tradição no contexto da Psicologia organizacional e do trabalho e desempenha importante papel não apenas na área de seleção de pessoal, mas também na área de desenvolvimento de pessoal. No primeiro caso, o foco da avaliação é o potencial de futuros candidatos a uma vaga ou emprego, enquanto, no segundo, a ênfase desloca-se para o potencial e o desempenho de pessoas que já são membros da organização, com o intuito de verificar as possibilidades de elas serem mais bem aproveitadas internamente (Bartram, 2004). Embora a avaliação psicológica possa ser adotada indistintamente em ambas as situações, os pesquisadores têm privilegiado a investigação da validade e utilidade das medidas psicológicas usadas em seleção de pessoal. Por essa razão, o número de pesquisas que se vêm dedicando a explorar a qualidade e validade das medidas psicológicas adotadas no campo do desenvolvimento organizacional é relativamente menor até o momento, exceção feita à área de avaliação e desenvolvimento de lideranças (Bartram, 2004).

A seleção de pessoal caracteriza-se por um processo de inferência e tomada de decisão, cujo principal objetivo é identificar quais são os candidatos mais apropriados a ocupar determinado cargo, em virtude de possuírem as características (como, por exemplo, conhecimentos, habilidades, competências, traços de personalidade, etc.) consideradas mais adequadas ao seu desempenho (Chan, 2005). Ela pode ser conduzida em pequena ou larga escala. Na seleção em pequena escala (adotada mais comumente em cargos de níveis hierárquicos mais altos, como os de gerenciamento e de direção, por exemplo), um pequeno número de candidatos é avaliado, individualmente ou em pequenos

grupos, quanto à sua adequação ao perfil exigido para o cargo. Na seleção em larga escala, um grande número de candidatos, que costuma exceder o número de vagas, é avaliado e classificado de acordo com sua adequação a certo cargo ou função.

Independentemente de se realizar em pequena ou larga escala, o processo de avaliação e seleção de pessoal envolve uma série de etapas sequenciais que incluem: a análise detalhada do cargo; a indicação dos atributos psicológicos requeridos para o seu desempenho, elaborada com base na referida análise; a escolha dos métodos e técnicas de seleção consideradas mais apropriadas à avaliação de tais atributos psicológicos; a aplicação dessas técnicas nos candidatos ao cargo e a tomada de decisão acerca de cada candidato. Na seleção em larga escala, o processo pode ser ainda complementado por uma etapa final, associada à validação do processo decisório, isto é, a avaliação do grau em que os métodos de seleção escolhidos constituem-se em preditores válidos de algum critério de desempenho, tais como o desempenho no trabalho, o absenteísmo, a rotatividade, etc. (Robertson & Smith, 2001). Na seleção em pequena escala, tal etapa também poderá ser adotada, apesar de esse tipo de seleção requerer maior período de tempo para a coleta de um número suficiente de dados necessários à validação do processo seletivo.

A área de desenvolvimento de pessoal focaliza-se na identificação do potencial dos indivíduos que trabalham na organização, com a finalidade de desenvolvê-lo no futuro. Diferentemente do processo de seleção de pessoal, portanto, as avaliações psicológicas realizadas nessas situações baseiam-se na definição inicial de modelos de competência, na escolha de instrumentos de medida psicológica destinados a avaliá-las e no direcionamento dos indivíduos para programas específicos, de acordo com os resultados por eles auferidos nessas avaliações. Nesse sentido, a avaliação psicológica para fins de desenvolvimento de pessoal é mais direta do que a realizada para fins de seleção de pessoal, em função de se apoiar principalmente em medidas comportamentais e de desempenho, e não em medidas de habilidades cognitivas e de personalidade, como em geral ocorre nos processos seletivos (Bartram, 2004).

O presente capítulo tem por objetivo discutir o papel dos métodos e técnicas de avaliação psicológica no contexto organizacional

e do trabalho. Para tanto, faz um breve histórico acerca do uso da avaliação psicológica nas organizações de trabalho, para, em seguida, analisar os principais métodos de avaliação psicológica que vêm sendo adotados em seleção de pessoal e, em menor grau, em desenvolvimento de pessoal, apontando suas principais características, vantagens e desvantagens. À guisa de conclusão, discute as lacunas na área e as possibilidades que se oferecem à investigação futura de tal temática na realidade brasileira.

1. Breve histórico do uso da avaliação psicológica no contexto organizacional e do trabalho

A seleção de empregados constituiu-se em uma das primeiras preocupações dos psicólogos organizacionais e do trabalho que no início do século XX começaram a desenvolver trabalhos sobre a utilização dos testes em seleção de pessoal. Um dos pioneiros nessas atividades foi Hugo Munsterberg, imigrante alemão responsável por tirar os testes psicológicos do laboratório e torná-los visíveis à indústria e ao comércio (Scroggins, Thomas & Morris, 2008). Na Universidade de Harvard, ele tornou-se o primeiro professor de Psicologia aplicada, disciplina oferecida a alunos de pós-graduação, na qual enfatizava a necessidade de se adotar testes psicológicos para a seleção e colocação de empregados (Merenda, 2005). Mustenberg foi ainda responsável por lançar, em 1913, o primeiro livro sobre o que na época foi denominado de Psicologia industrial.

Outro precursor da área foi Walter Dill Scott, designado, em 1915, como o primeiro professor de Psicologia Aplicada do Instituto de Tecnologia de Carnegie, tendo lá desenvolvido, juntamente com outros colegas, o primeiro teste para a seleção de pessoal de vendas. Em 1919, ele fundou também a Companhia Scott, primeira empresa norte-americana de consultoria psicológica especializada na área de recursos humanos, que tinha, entre suas atividades, a seleção de pessoal (Scroggins et al., 2008).

Em que pese o trabalho desses pioneiros, o primeiro grande impulso recebido pelos testes psicológicos para seleção de pessoal ocorreu durante a Primeira Grande Guerra Mundial, uma vez que,

durante esse período, foram necessários o desenvolvimento e a utilização de testes psicológicos em larga escala para a seleção de pessoal do Exército, especialmente nos Estados Unidos (Viteles, 1946). Nesse sentido, um comitê de cinco membros, liderado por Robert Yerkes, sob os auspícios da Associação Americana de Psicologia (APA), foi constituído com a finalidade precípua de desenvolver testes coletivos de habilidade mental geral a serem usados com tal finalidade, tendo daí resultado os famosos testes Alfa (para os soldados alfabetizados) e Beta (para os soldados analfabetos). Apesar de seu caráter experimental, o programa revelou-se muito bem-sucedido, tendo sido responsável pela testagem de aproximadamente 1.750.000 soldados e posterior recomendação para diferentes funções militares, daqueles considerados aptos (Borow, 1944).

Terminada a guerra, e motivadas pelo sucesso obtido com o uso dos testes no Exército, muitas empresas começaram a se interessar pelo uso desses instrumentos em seleção e classificação de pessoal (Viteles, 1946). Vários psicólogos começaram, assim, a prestar serviços dessa natureza e a desenvolver estudos e pesquisas sobre testes apropriados às organizações (Borow, 1944). Na esteira de tal interesse, surgiram as primeiras empresas especializadas na publicação de testes, bem como os primeiros periódicos e associações profissionais dedicados ao assunto (Scroggins et al., 2008). Um dos programas mais bem-sucedidos na ocasião foi o Programa de Pesquisa Ocupacional lançado pelo Departamento de Emprego dos Estados Unidos da América, em 1934, com o objetivo de disponibilizar instrumentos para a seleção e colocação de empregados. Nessa esteira, uma série de testes de aptidão e de estudos de validação desses testes, para uma grande variedade de ocupações, foram desenvolvidos (Borow, 1944).

Com o início da Segunda Grande Guerra, a necessidade de classificar e selecionar um grande contingente de recrutas para os serviços militares deu novo impulso à pesquisa e desenvolvimento de testes construídos para atender a essa finalidade. Nesse sentido, diversos testes de aptidões gerais e específicas, assim como diferentes técnicas para uso dos centros de avaliação, foram construídos e submetidos à validação empírica (Borow, 1944).

Ao final da guerra, o sucesso obtido pelos testes psicológicos levou o Congresso norte-americano a apoiar a implementação de diferentes instituições públicas de pesquisa civis e militares que, em conjunto ou separadamente, passaram a envidar esforços para aprimorar as técnicas de avaliação psicológica usadas em seleção de pessoal (Scroggins et al., 2008). Desde então, o número de testes disponíveis no mercado editorial, em especial o norte-americano, cresceu consideravelmente, em paralelo à pesquisa e ao uso cada vez mais diversificado das diferentes técnicas de avaliação psicológica no contexto organizacional. Tal uso, porém, foi constantemente acompanhado de debates e discussões acerca da real capacidade dos testes, em especial os de personalidade, para prever o desempenho de futuros empregados. Mais recentemente, porém, o desenvolvimento de técnicas e modelos psicométricos mais sofisticados tem contribuído para o esclarecimento de muitas das controvérsias que durante longo tempo estiveram associadas à adoção da avaliação psicológica no contexto organizacional, conforme será visto na seção subsequente do presente trabalho.

2. Métodos e técnicas de avaliação psicológica utilizadas no contexto organizacional e do trabalho

2.1 Testes psicológicos

Testes de habilidade cognitiva

Testes de habilidade cognitiva é a expressão usualmente adotada na literatura atual para designar os testes de inteligência e de aptidões gerais e específicas. Embora variem quanto a seu conteúdo (raciocínio abstrato, raciocínio verbal, raciocínio numérico, memória de palavras, etc.), todos esses testes possuem em comum um fator geral – fator g ou habilidade mental geral –, que se associa à capacidade de processamento de informação e é responsável por grande parte da variância observada nas baterias de testes de habilidades específicas (Ones, Viswesvaran & Dilchert, 2005). Nesse sentido, as habilidades cognitivas podem ser mensuradas tanto por meio de testes de habilidade mental geral, quanto por meio de testes de habilidades mentais específicas.

Dentre as técnicas de seleção de pessoal, os testes de habilidade cognitiva têm sido um dos instrumentos mais adotados e submetidos à investigação, em diferentes países, em função de sua utilidade e eficácia na seleção de uma grande variedade de ocupações. Até meados dos anos 1970, a validade desses testes era bastante questionada, devido ao fato de frequentemente um mesmo teste apresentar diferentes resultados de validade para uma mesma ocupação, em contextos diversos. Com o advento da meta-análise¹⁰, porém, foi constatado que tais variações eram, em geral, decorrentes de certos erros amostrais e que, ao contrário do que se supunha, a validade dos testes de habilidade cognitiva costumava ser similar ou sofrer ligeiras variações. Isto é, ela podia ser generalizada para diferentes ocupações e contextos (Cooper, Robertson & Tinline, 2003). Nesse sentido, os resultados provenientes dos estudos meta-analíticos vêm reunindo evidências de que os testes de habilidade cognitiva apresentam validade, especialmente no que tange à predição do desempenho no trabalho.

Medidas de desempenho tomadas como critério têm sido amplamente adotadas na validação de instrumentos para a seleção de pessoal. São exemplos dessas medidas as avaliações dos supervisores ou clientes (satisfação quanto ao atendimento), o tempo gasto na realização de determinada tarefa, o número de peças produzidas em determinado período de tempo, o número de acidentes de trabalho.

As investigações meta-analíticas têm demonstrado, ainda, que os indicadores de validade obtidos nos testes de habilidade cognitiva independem de influências situacionais, organizacionais e culturais (Prien, Shippmann & Prien, 2003), além de tender a aumentar, quando relacionados à predição de funções de maior complexidade (Ones et al., 2005). Assim, por exemplo, a meta-análise realizada por Schmidt e Hunter (1998) englobou 32.000 empregados e 515 ocupações, tendo concluído pela existência de um coeficiente geral de validade de 0,51 para os testes de habilidade cognitiva. Na predição do desempenho em cargos específicos, foram obtidos coeficientes iguais a 0,58 para funções gerenciais; 0,56 para funções técnicas de maior complexidade; 0,40 para funções

10 Meta-análise – técnica estatística que sintetiza as evidências de validade obtidas por determinado instrumento, em diferentes situações e contextos, mediante o cálculo de um coeficiente que se converte em indicador único da validade daquela técnica específica.

semiespecializadas e 0,24 para funções não especializadas. Em síntese, os testes de habilidade cognitiva vêm se constituindo em poderosa ferramenta de seleção, em um mercado global cada vez mais competitivo (Ones et al., 2005).

2.2 Testes de personalidade

As medidas objetivas de personalidade, também chamadas de inventários de autorrelato, visam à identificação dos traços ou disposições individuais subjacentes a determinados estilos de comportamento (Cooper et al., 2003). De longa tradição no contexto organizacional, tais medidas têm-se constituído em objeto de numerosos estudos destinados a verificar sua validade em seleção de pessoal.

Até a década de 1990, porém, as conclusões obtidas pelas sucessivas revisões empreendidas, fossem elas de natureza qualitativa ou quantitativa, convergiam no sentido de apontar que os testes objetivos de personalidade não eram bons preditores das medidas de critério habitualmente adotadas em seleção de pessoal, como, por exemplo, o desempenho no trabalho (Priem et al., 2003). Tal situação, no entanto, sofreu mudanças significativas, a partir da introdução do Modelo dos Cinco Grandes Fatores na literatura psicológica, a qual, aliada aos avanços promovidos pela meta-análise, tornou-se responsável por um redirecionamento das conclusões sobre a validade das medidas de personalidade em seleção de pessoal (Salgado & De Fruyt, 2005).

De acordo com esse modelo (McCrae & Costa, 1987), a personalidade pode ser descrita por cinco dimensões básicas, quais sejam: extroversão (tendência a se mostrar sociável e a fazer amizades); neuroticismo (tendência a manter as emoções e afetos sob controle); abertura para novas experiências (tendência à imaginação e flexibilidade de pensamento); amabilidade (tendência à generosidade e evitação de conflitos) e conscienciosidade (tendência à organização e obtenção de metas). Orientados pelo modelo dos cinco grandes fatores, vários inventários de personalidade foram desenvolvidos, enquanto outros já existentes procuraram adequar suas escalas originais às cinco dimensões propostas (Salgado & De Fruyt, 2005).

Diversos estudos meta-analíticos vêm sendo realizados com o intuito de avaliar os índices de validade de cada uma das cinco dimensões do modelo no contexto da seleção de pessoal. Essas investigações têm apontado que as cinco dimensões de personalidade consistem em bons preditores não apenas do desempenho no trabalho, mas também de outros critérios relevantes ao funcionamento organizacional, como, por exemplo, o absenteísmo, os comportamentos contraprodutivos, a rotatividade (turnover), etc. Nesse sentido, a conscienciosidade tem-se mostrado o melhor preditor do desempenho no trabalho em variadas ocupações, com um coeficiente médio em torno de 0,36; seguida pelo neuroticismo, cujos índices de validade têm-se mantido em torno de 0,24. Já a amabilidade tem-se mostrado preditora do desempenho em ocupações com nível médio de complexidade, assim como de comportamentos contraprodutivos, com índices de validade em torno de 0,25. A extroversão e a abertura à experiência, por sua vez, vêm obtendo coeficientes de validade em torno de 0,28 e 0,33, respectivamente, quando as medidas de critério adotadas são o desempenho em treinamentos ou a rotatividade. Tais resultados vêm sendo observados especialmente quando os fatores de personalidade são avaliados por meio de instrumentos especificamente desenvolvidos na perspectiva do modelo dos cinco grandes fatores (Salgado & De Fruyt, 2005).

Vale ressaltar, ainda, que quando o uso dos instrumentos de personalidade é precedido de uma análise de tarefas capaz de identificar as competências específicas ao bom desempenho de determinado cargo e as características de personalidade que se encontram subjacentes a tais competências, seu valor preditivo torna-se ainda maior (Cooper et al., 2003). Além disso, tem-se observado que os testes de personalidade contribuem para o incremento da validade do processo seletivo, principalmente quando utilizados juntamente com os testes de habilidade cognitiva (Prien et al., 2003), uma vez que eles são responsáveis por um percentual de variância não coberto pelos testes cognitivos. Consequentemente, o uso conjunto de medidas de habilidades cognitivas e dos cinco fatores de personalidade em processos seletivos costuma revelar-se eficaz e profícuo (Salgado & De Fruyt, 2005).

Entrevistas

As entrevistas consistem em instrumentos que podem assumir vários formatos e ser utilizados em diferentes contextos, com objetivos distintos, por entrevistadores mais ou menos treinados. No contexto de seleção de pessoal, as entrevistas vêm sendo usadas, há longo tempo, como mais um instrumento útil à tomada de decisão implícita a tal procedimento. Logo, seu principal objetivo é obter informações adicionais sobre as competências dos candidatos a determinado cargo, que possam auxiliar na escolha dos mais aptos a ele.

As entrevistas de seleção distinguem-se em função de serem estruturadas ou não estruturadas. No primeiro caso, os procedimentos para sua condução, bem como as questões a serem feitas, são planejados, a priori, com base nas especificidades do cargo e utilizados do mesmo modo com todos os candidatos. No segundo, um roteiro de pergunta inexistente ou é bastante flexível, razão pela qual elas costumam resultar em inferências intuitivas sobre características atitudinais ou de personalidade consideradas importantes para a função (Cooper et al., 2003).

A entrevista estruturada tem, portanto, como foco um determinado cargo ou função, e não um determinado candidato (Guion & Highhouse, 2006). Nesse sentido, ela usualmente contém questões formuladas com base na descrição prévia do cargo, a serem feitas a todos os candidatos, com o objetivo de reunir evidências adicionais sobre competências necessárias ao desempenho daquele cargo. Tais perguntas em geral referem-se a situações oriundas de incidentes críticos¹¹, acompanhadas de indagações sobre o que fazer ou o que foi feito no passado, cujas respostas são avaliadas segundo alguns padrões preestabelecidos (Cooper et al., 2003). A entrevista estruturada difere, assim, da entrevista conduzida, por exemplo, após o exame do currículo de um candidato, cujo principal interesse é aprofundar certas informações ali contidas, isto é, cujo foco é aquele candidato em particular (Guion & Highhouse, 2006).

Durante muito tempo, as entrevistas foram apontadas como instrumentos de baixa validade e precisão, principalmente porque na oca-

11 Incidentes críticos – técnica que enfatiza os eventos ou incidentes ocorridos no desempenho de um determinado cargo, os quais se revelaram críticos para o sucesso ou fracasso da situação.

são o predomínio das técnicas não estruturadas era inegável (Prien et al., 2003). Contudo, revisões narrativas da literatura, empreendidas a partir dos anos 1970, começaram a sinalizar que tais problemas não se associavam ao instrumento *per se*, mas sim a seu grau de estrutura (Guion & Highhouse, 2006). Em outras palavras, as conclusões advindas de tais revisões passaram a evidenciar que as entrevistas estruturadas constituíam boas medidas preditoras do desempenho no trabalho e outros critérios, o mesmo não ocorrendo com as entrevistas não estruturadas. Meta-análises conduzidas nos anos mais recentes corroboraram esses primeiros resultados, contribuindo assim para a generalização da validade da entrevista estruturada em seleção de pessoal. Nesse sentido, os coeficientes médios de validade desses instrumentos têm variado de 0,35 a 0,62 (Prien et al., 2003).

Em síntese, a entrevista estruturada, que adota questões relacionadas ao trabalho, tem-se mostrado melhor preditora de diferentes medidas de critério, quando comparada à entrevista com pouca ou nenhuma estrutura (Cooper et al., 2003). Isto é, ela pode converter-se em valioso instrumento de um processo seletivo. No entanto, o que se verifica na prática, com frequência, é o uso indiscriminado de entrevistas não estruturadas (por vezes, ainda, conduzidas por pessoas inexperientes), que pouco acrescentam à seleção, em razão de seus baixos índices de validade.

Testes situacionais

Os testes situacionais, também conhecidos como testes de amostras de trabalho, caracterizam-se pela simulação de situações reais de trabalho, isto é, de amostras de atividades rotineiramente desempenhadas pelos ocupantes de determinado cargo ou função, a que todos os candidatos são submetidos de maneira uniforme, com o objetivo de avaliar seu nível de proficiência no desempenho daquelas atividades (Anastasi & Urbina, 2000). Eles podem ser de lápis e papel ou envolverem a realização efetiva de certas atividades. No primeiro caso, as simulações de tarefas são apresentadas sob a forma de cenários, seguidos por um conjunto de possíveis respostas em formato de múltipla escolha, devendo o respondente escolher a que melhor representaria

sua ação em cada caso ou a que melhor se aplicaria a cada cenário. Tais instrumentos são considerados testes situacionais de baixa fidelidade a situações de trabalho e se assemelham às entrevistas estruturadas (Guion & Highhouse, 2006), embora nestas as respostas não se encontrem disponíveis à escolha, além de que devem ser fornecidas verbalmente e não por escrito.

Os testes que envolvem a realização efetiva de atividades visam à avaliação do desempenho emitido em simulações de situações reais, sendo, por essa razão, considerados testes situacionais de alta fidelidade a situações de trabalho. Assim, por exemplo, em uma seleção de mecânicos, cada candidato pode ser submetido à seguinte situação: um carro com falhas mecânicas lhe é apresentado, sendo-lhe dado, após uma instrução padrão, o tempo de uma hora para realizar o conserto. De modo similar, os candidatos a funções técnico-administrativas podem ser submetidos a uma prova de digitação; os candidatos a pilotos, a uma prova em um simulador de voo, etc. Esse formato também tem sido utilizado em certificação ocupacional.

Os testes situacionais adotados na seleção de funções de maior nível hierárquico costumam ser divididos em não interativos e interativos (Prien et al., 2003). Os não interativos, como o próprio nome indica, envolvem atividades individuais que não dependem de interação com outras pessoas. Um dos mais conhecidos nessa modalidade é o teste da cesta ou bandeja, que simula o material encontrado na mesa de pessoas que desempenham funções gerenciais ou técnicas de maior complexidade. Assim, por exemplo, os candidatos podem ser apresentados a uma série de cartas, memorandos, relatórios e papéis a ser assinados, sendo-lhes dada a tarefa de, em um determinado período de tempo, avaliar todo o material, sistematizá-lo e tomar uma atitude em relação a cada um, registrando por escrito todas as ações empreendidas (Prien et al., 2003). Tais registros, entregues ao final do tempo prescrito para a atividade, constituirão o material a ser avaliado, segundo padrões pré-especificados. Dimensões costumeiramente avaliadas nesse tipo de tarefa são as habilidades de supervisionar, de planejar, de resolver problemas, etc.

Os testes situacionais interativos, por sua vez, englobam técnicas como o desempenho de papéis (*role playing*), as apresentações e os

exercícios grupais (Prien et al., 2003). No desempenho de papéis, também chamado de improvisação, cada candidato é solicitado a assumir explicitamente um papel (com a presença ou não de outra pessoa treinada para desempenhar outro papel) ou relatar o que faria na situação (Anastasi & Urbina, 2000). Exemplo típico dessa técnica é a realização de uma entrevista hipotética com um subordinado que vem apresentando baixo desempenho, com os candidatos ao cargo tendo acesso prévio à documentação do subordinado (perfil pessoal, dados biográficos, áreas em que seu desempenho está aquém do esperado, etc.) e dispondo de tempo preliminar para examiná-la e planejar a entrevista (Cooper et al., 2003).

Na técnica de apresentação, os candidatos são solicitados a realizar palestras sobre tópicos em geral predeterminados e em espaço de tempo prefixado, usando recursos tais como *data-show*, apresentações em *power point*, etc. Assim, por exemplo, pode ser-lhes dada a tarefa de preparar e fazer uma apresentação para um dos executivos da organização sobre as mais recentes estratégias de vendas de certo departamento da empresa (Prien et al., 2003). Tais apresentações costumam ser gravadas, para serem depois avaliadas de acordo com critérios preestabelecidos.

Os exercícios grupais costumam referir-se a discussões em grupo sem a presença de um líder imposto, em que certo número de candidatos discute determinado tópico, sendo todas as contribuições gravadas e observadas por avaliadores previamente treinados, com cada um ficando em geral responsável pela observação e registro dos comportamentos de dois candidatos, de acordo com roteiros prefixados (Cooper et al., 2003). Assim, por exemplo, os candidatos podem ser assinalados a diferentes cargos de diretoria (recursos humanos, produção, vendas, etc.), receber informações sobre projetos a serem desenvolvidos por cada setor e ser solicitados a angariar recursos para eles (por meio de contatos com o representante financeiro), uma vez que a organização não dispõe de fundos suficientes para implementar todos os projetos. De acordo com Anastasi e Urbina (2000), os estudos com essa técnica têm demonstrado que ela pode revelar-se um valioso instrumento de avaliação do desempenho em cargos que demandam habilidades de comunicação verbal, resolução de problemas verbais e de aceitação

pelos colegas, principalmente quando utilizada por avaliadores submetidos a treinamento adequado.

Os exercícios grupais podem envolver também elementos físicos. Assim, por exemplo, para se verificarem características como trabalho em equipe, engenhosidade, iniciativa e liderança, um grupo de candidatos pode ser levado a uma área rural, recebendo a tarefa de transferir equipamentos de uma margem a outra de um caudaloso rio, com o auxílio de cordas, madeira e outros materiais que lhes são disponibilizados, em velocidade máxima e segurança (Anastasi & Urbina, 2000).

Cumpre enfatizar que os testes situacionais devem atender aos mesmos parâmetros exigidos para as demais técnicas de avaliação. Nesse sentido, sua construção deve ser precedida por uma cuidadosa análise de trabalho e seleção de amostras de trabalho representativas do universo de atividades associadas à função. Por outro lado, as situações de trabalho neles contidas necessitam ser igualmente apresentadas a todos os candidatos, isto é, as instruções e condições de aplicação devem ser padronizadas, além de o desempenho de todas as pessoas a eles submetidas ser avaliado com base em critérios uniformes e previamente estabelecidos (Cooper et al., 2003). Por fim, eles devem apresentar índices aceitáveis de precisão e validade.

Tais testes têm sido cada vez mais utilizados, não apenas na seleção de pessoal, mas também no desenvolvimento de pessoal, e vêm sendo considerados, por alguns autores (Hunter & Hunter, 1984; Schmidt & Hunter, 1998), como um dos mais válidos preditores do desempenho no trabalho, quando implementados em bases científicas. Eles podem mostrar-se úteis especialmente se usados em conjunto com outros instrumentos de avaliação (Prien et al., 2003). No entanto, o tempo gasto em seu desenvolvimento costuma ser longo, além de que cada um deles costuma ser específico a um número limitado de funções e exigir, por vezes, investimentos substanciais em equipamentos, espaço físico e treinamento de instrutores (Smith & Smith, 2005). Adicionalmente, tem-se verificado que a adoção de diferentes testes de lápis e papel, destinados a avaliar as diferentes habilidades requeridas para determinada função, obtém índices de validade semelhantes aos obtidos com o uso de testes situacionais (Prien et al., 2003).

Medidas de dados biodemográficos

As medidas de dados biodemográficos, também conhecidas como inventários, questionários ou escalas biográficas, consistem em instrumentos de autorrelato padronizados, cujas respostas devem ser selecionadas entre duas ou mais opções e não construídas pelo candidato (Anastasi & Urbina, 2000). Surgidos na década de 1920, eles se tornaram muito populares nos anos 1960, após o que caíram em desuso, tendo o interesse por eles, como técnica preditora do sucesso no trabalho, ressurgido nos anos 1990 (Prien et al., 2003).

Tomando por base o pressuposto de que o mais fiel preditor do comportamento futuro é o comportamento passado, esses instrumentos apoiam-se no levantamento de informações passadas (experiências anteriores de trabalho, atividades sociais e de lazer, passatempos, etc.) e de dados demográficos (escolaridade, ocupação dos pais, ordem de nascimento, etc.) sobre os indivíduos. Por vezes, também, suas reações a experiências anteriores são levantadas, como, por exemplo, os cursos ou as experiências de trabalho de que mais gostaram ou não (Anastasi & Urbina, 2000).

As perguntas sobre dados passados devem ser selecionadas em função das relações que mantêm com as características de interesse para a avaliação dos candidatos à seleção, conforme informações derivadas da análise do cargo. Assim, por exemplo, a experiência prévia em esportes pode ser uma pergunta útil na seleção de candidatos a funções militares. Já os dados demográficos são também frequentemente adotados, embora suas relações com tais características não sejam tão claras (Prien et al., 2003). Todas as respostas obtidas nesses questionários são objetivamente pontuadas, mediante a adoção de variados sistemas de pontuação e ponderação das informações prestadas (Prien et al., 2003).

As medidas biodemográficas necessitam ser submetidas aos mesmos procedimentos de validação adotados para as demais medidas psicológicas. Em outras palavras, elas devem ser relacionadas com medidas de critério, como o desempenho no trabalho, o absenteísmo, etc. Nesse sentido, elas têm demonstrado sua validade em prever, por exemplo, a quantidade de seguros vendidos, a rotatividade de bancários, a produtividade de cientistas pesquisadores, etc. (Anastasi & Urbina, 2000).

Por outro lado, tais medidas têm também apresentado índices de validade comparáveis aos obtidos em testes padronizados. Assim é que a meta-análise realizada por Schmidt e Hunter (1998) apontou índices médios de validade de 0,30 para esses instrumentos, na predição do sucesso em treinamento no trabalho, e de 0,35, na predição do desempenho no trabalho. Tem sido verificado, ainda, que o uso desses instrumentos, em conjunto com os testes de habilidade cognitiva e de personalidade, contribui para o aumento da validade preditiva do processo seletivo (Prien et al., 2003).

Para tanto, torna-se, porém, fundamental que as medidas biográficas mantenham relação com as características consideradas necessárias a um determinado cargo, na medida em que elas não consistem em instrumentos gerais, mas sim específicos a cada cargo. Por essa razão, elas podem ser bastante úteis em seleções em larga escala, quando usadas como instrumento de pré-seleção, já que, nessas ocasiões, os custos envolvidos em seu desenvolvimento seriam compensados pela economia de não ter que submeter todos os candidatos às demais etapas do processo seletivo. Contudo, nas seleções em pequena escala, tais custos não costumam valer a pena (Cooper et al., 2003).

Centros de avaliação

Os centros de avaliação (*assessment centers*) consistem em uma técnica multiatributos, multimétodos e multiavaliadores (Guion & Highhouse, 2006). Nesse sentido, eles se caracterizam por avaliar, ao mesmo tempo, um grupo de candidatos, em um conjunto de atributos, mediante o uso de diversos métodos de avaliação e na presença de um grupo de observadores, com o objetivo de obter uma avaliação objetiva, global e abrangente de cada candidato (Cooper et al., 2003). A lógica subjacente a tal tipo de avaliação é, portanto, a de que a avaliação de um mesmo atributo mediante vários métodos reveste-se de maior consistência (Guion & Highhouse, 2006).

Desse modo, os centros de avaliação não se definem por um determinado espaço físico, mas sim pelos procedimentos que utilizam. Sua origem remonta à época da Segunda Grande Guerra Mundial, quando foram usados na seleção de oficiais das forças ar-

madras, primeiramente pelos alemães, e, posteriormente, pelos ingleses e norte-americanos (Smith & Smith, 2005). Com o término da guerra, eles continuaram a ser usados na seleção de pessoal militar e civil em larga escala (Anastasi & Urbina, 2000). O sucesso da técnica fez com que ela fosse posteriormente incorporada ao processo de seleção de executivos das grandes organizações norte-americanas e britânicas (Smith & Smith, 2005). Mais recentemente, porém, ela vem se tornando cada vez mais popular em diferentes países, não apenas para a seleção de cargos executivos e gerenciais, mas também para a seleção de cargos não gerenciais.

Por outro lado, embora os centros de avaliação tenham surgido com o objetivo inicial de selecionar candidatos, eles têm sido usados cada vez mais frequentemente para fins de desenvolvimento de pessoal. Nesse caso, a finalidade passa a ser, então, a identificação das potencialidades e deficiências do empregado e a devolução do resultado, em termos de recomendações sobre possibilidades de treinamento e de desenvolvimento de carreira (Cooper et al., 2003). Adicionalmente, os centros de avaliação vêm também sendo usados para a tomada de decisões sobre promoção e recolocação de pessoal (Guion & Highhouse, 2006).

No modelo prototípico de um centro de avaliação, as sessões duram dois dias e ocorrem fora do local de trabalho (hotel de campo, centro de convenções, etc.). Durante esse tempo, os candidatos, em geral em grupos de oito, são solicitados a realizar uma série de tarefas, tais como entrevistas, testes de habilidades cognitivas, testes de personalidade, discussões em grupo, apresentações, etc., sendo observados e avaliados por um grupo de seis avaliadores (quatro gerentes ou supervisores sêniores, um psicólogo e um membro do setor de recursos humanos). As atividades são alternadas entre os diferentes candidatos, sendo cada candidato sempre observado por pelo menos dois avaliadores, em um esquema de revezamento planejado com antecedência para garantir que, ao final, cada avaliador tenha observado cada candidato em um número equivalente de atividades. No terceiro dia, os avaliadores se reúnem, discutem e integram suas respectivas observações e avaliações, com o intuito de chegar a um resultado final de consenso sobre cada candidato (Smith & Smith, 2005). Tal resultado é então comunicado ao interessado, de preferência sob a forma presencial e poucos dias após o término das sessões. Cuidados devem ser tomados para que esse *feedback* seja construtivo e

se restrinja às características e comportamentos observados durante o processo de avaliação (Cooper et al., 2003).

Os centros de avaliação podem, entretanto, assumir diferentes formatos, variando, por exemplo, quanto a seu tempo de duração (de um dia a uma semana), número de observadores (dois a seis), tipo de avaliador (apenas psicólogos, somente psicólogos e técnicos de recursos humanos, etc.) e outros. A ideia subjacente a todos eles, porém, é a de que, embora as pessoas sejam capazes de falsear suas respostas em um teste de lápis e papel, em uma entrevista ou em um teste situacional, torna-se mais difícil fazer isso durante todo o tempo em que estarão na presença de outros candidatos e avaliadores, realizando diversas atividades (Cooper et al., 2003). Nesse sentido, os testes situacionais, em especial os exercícios simulados, ao permitir a observação de uma série de comportamentos e competências associadas ao trabalho, convertem-se em uma característica central dos centros de avaliação.

De modo semelhante ao que ocorre com os demais métodos de avaliação, a análise de trabalho desempenha papel fundamental também na técnica dos centros de avaliação, já que é por meio dela que serão especificadas as competências, as dimensões, as habilidades e os comportamentos necessários à função, os quais permitirão a escolha adequada dos testes e demais instrumentos a serem utilizados (Guion & Highhouse, 2006). As dimensões frequentemente avaliadas nesses centros costumam variar entre três e sete, visto que um número grande de dimensões acaba por prejudicar a precisão da avaliação. Entre elas, incluem-se, por exemplo, a capacidade de liderança, a estabilidade emocional, as habilidades de comunicação oral e escrita, a motivação, as habilidades de relacionamento e a capacidade de planejar e resolver problemas (Smith & Smith, 2005).

Outro aspecto importante da técnica de centros de avaliação diz respeito ao treinamento adequado dos avaliadores. Nesse sentido, é fundamental que estes adquiram um conhecimento prévio dos exercícios a serem utilizados, das dimensões, competências e comportamentos a serem avaliados e do sistema de pontuação a ser adotado (Guion & Highhouse, 2006). Vale ressaltar, também, que o sistema de pontuação deve ser o mais objetivo possível, além de apoiado em dimensões claramente definidas, o que aumenta a probabilidade de se obterem avaliações mais consistentes (Guion & Highhouse, 2006).

Os estudos sobre os centros de avaliação têm demonstrado que sua validade não depende unicamente das técnicas por eles empregadas, sendo também afetada por outras características particulares a cada situação. Desse modo, tem-se verificado que eles alcançam maiores índices de validade quando adotam maior número de exercícios, quando mais psicólogos do que executivos ou gerentes são utilizados como avaliadores, quando a avaliação por pares é adotada como parte do processo e quando há um número considerável de mulheres no grupo de avaliadores (Cooper et al., 2003).

Tais centros de avaliação costumam pertencer à organização, tenham sido eles desenvolvidos por setores da própria organização ou por serviços externos de consultoria. Por vezes, porém, as organizações de menor porte recorrem aos centros de avaliação mantidos por consultorias especializadas em prestar tal serviço. Apesar de se constituírem em uma técnica que envolve altos custos, eles vêm se firmando no cenário organizacional como bastante eficazes tanto para a seleção quanto para o desenvolvimento de pessoal, com os benefícios auferidos superando os investimentos necessários a sua implementação (Cooper et al., 2003).

Avaliação 360 graus

Ao contrário das técnicas até aqui examinadas, que são adotadas principalmente na seleção de pessoal, as avaliações 360° vêm sendo utilizadas, sobretudo, em contextos de desenvolvimento de pessoal. Seu principal objetivo é a avaliação do indivíduo em uma série de características associadas a seu trabalho. Para tanto, o próprio indivíduo é solicitado a se autoavaliar, enquanto seus superiores, subordinados e colegas de mesma posição, ou até mesmo seus clientes, dependendo do caso, são também solicitados a avaliá-lo. Posteriormente, sua autoavaliação é confrontada com as avaliações externas por ele obtidas, ocasião em que as concordâncias e discordâncias na avaliação emergem. As discordâncias observadas costumam ser, depois, sistematizadas, informadas e discutidas com o indivíduo, em geral por técnicos do setor de recursos humanos da organização.

Embora projetados inicialmente para a avaliação de funções gerenciais de alto nível, tais instrumentos têm sido cada vez mais adotados

também na avaliação de funções gerenciais de níveis mais baixos, e até mesmo em funções técnicas, o que demonstra a crescente popularidade por eles adquirida nas últimas décadas (Prien et al., 2003). Nesse sentido, é crescente o número de organizações que vêm recorrendo anualmente ao uso da técnica, com a finalidade última de identificar as áreas em que cada indivíduo melhorou ou precisa melhorar (Edenborough, 2005).

Contudo, nem sempre tais instrumentos são aplicados corretamente, isto é, nem sempre os avaliadores recebem treinamento adequado e, assim, cometem uma série de erros que acabam por comprometer todo o processo (Edenborough, 2005). Por outro lado, a pesquisa sobre essas medidas está apenas se iniciando, razão pela qual sua validade e utilidade ainda não se encontram claramente demonstradas (Prien et al., 2003).

Grafologia

A grafologia, isto é, o estudo da escrita, baseia-se no pressuposto de que as características da escrita de uma pessoa são capazes de revelar características de sua personalidade, a partir das quais é possível realizar inferências sobre seu comportamento, uma vez que os músculos que controlam a escrita refletem impulsos inconscientes (Cooper et al., 2003). Assim, a inclinação, o tamanho, a largura, a regularidade e várias outras características das letras são analisadas e interpretadas com o intuito de se chegar ao perfil da personalidade do testando (Edenborough, 2005). De acordo com os adeptos da técnica, tal perfil é tão acurado quanto os provenientes dos demais métodos de avaliação da personalidade, a um custo bem menor.

No entanto, os estudos empíricos realizados com o objetivo de verificar a cientificidade da grafologia têm fornecido resultados que não oferecem suporte à validade da referida técnica em seleção de pessoal (Edenborough, 2005). Nesse sentido, a Sociedade de Psicologia Britânica (1993, citada por Cooper et al., 2003), analisando pesquisas publicadas durante trinta anos sobre o uso da grafologia em seleção de pessoal, concluiu que ela não se constituía em uma técnica viável para a avaliação da personalidade e das habilidades dos indivíduos.

No Brasil, o Conselho Federal de Psicologia também não reconhece a validade da referida técnica, em que pese o fato de alguns psicólogos brasileiros recorrerem ao uso dela em situações de seleção de pessoal e

de haver cursos no país destinados especificamente a ensiná-la. Desse modo, o uso da grafologia para seleção e desenvolvimento de pessoal, ou mesmo para outros fins profissionais, consiste em uma falha ética passível de ser submetida às sanções legais. No entanto, ela pode ser adotada em pesquisas que possam contribuir para trazer esclarecimentos adicionais acerca de sua validade.

Considerações finais

A avaliação psicológica no contexto organizacional e do trabalho tornou-se, ao longo do tempo, uma ferramenta poderosa de tomada de decisão que, quando implementada de modo apropriado, traz benefícios indubitáveis para os indivíduos, para as organizações e para a sociedade em geral. Assim é que a seleção de pessoas com perfis não compatíveis com determinado cargo poderá trazer consequências danosas para o próprio indivíduo, que passa a não se sentir adaptado a seu trabalho, a adoecer física ou psicologicamente, a faltar, a tirar licenças médicas, a retaliar a organização. A organização que os emprega poderá também ter sua eficácia e rendimento negativamente afetados pelo mau desempenho de seu pessoal. Já a escolha de pessoas com perfis mais compatíveis a determinada função aumenta a probabilidade de que elas se sintam mais adaptadas ao trabalho, além de mais satisfeitas, felizes e comprometidas com suas tarefas, colegas, supervisores, etc. (Guion & Highhouse, 2006). Logo, elas irão provavelmente apresentar melhor desempenho individual e, desse modo, contribuir mais eficazmente para a produtividade e o sucesso de suas organizações empregadoras, o que, sem dúvida, irá se reverter em melhores produtos e serviços oferecidos à sociedade.

No entanto, apesar das evidências já reunidas acerca da superioridade de algumas técnicas de avaliação psicológica em seleção de pessoal em relação a outras, alguns psicólogos brasileiros, ainda hoje, rejeitam o uso daquelas com indicadores mais consistentes de validade e fidedignidade, para recorrer a técnicas de validade duvidosa ou nem sequer demonstrada. Assim é que esses profissionais, especialmente nas situações de seleção em pequena escala, têm optado, por exemplo, pela utilização de entrevistas não estruturadas, pela grafologia e por outras técnicas que, conforme aqui apontado, carecem de evidências suficientes de va-

lidade, em detrimento de testes como os de habilidade cognitiva ou de personalidade, que reúnem evidências mais sólidas de validade, especialmente após o advento da meta-análise.

Os estudos meta-analíticos, porém, têm sido realizados principalmente em amostras estrangeiras, havendo até o momento poucas investigações sobre a adaptação ou o desenvolvimento de testes específicos ao contexto organizacional brasileiro. Torna-se, assim, prioritária a realização de estudos futuros de validação de testes para seleção de pessoal em nosso contexto sociocultural, capazes, assim, de lidar com suas especificidades em termos de ocupações e funções. Outrossim, as normas dos principais testes em condições de uso atualmente encontram-se por vezes defasadas, particularmente no que diz respeito ao perfil ocupacional da população brasileira. Nesse sentido, estudos de normatização de testes em seleção de pessoal tornam-se também especialmente relevantes. A realização de tais investigações poderá fazer com que, a médio prazo, os psicólogos brasileiros que atuam no contexto organizacional possam dispor de maior variedade de instrumentos adequados a diferentes cargos e posições, bem como capazes de mensurar um espectro mais amplo de características psicológicas.

Cumprir registrar, ainda, o caráter ateuorico que tem permeado a maioria das pesquisas em seleuão de pessoal. Em outras palavras, as investigações sobre seleuão de pessoal tm privilegiado a demonstração da validade de determinadas técnicas para determinadas funções, sem que haja maior preocupação de discutir as teorias que se encontram subjacentes a essas evidências de validade. Tais pesquisas poderiam auxiliar sobremaneira a tomada de decisões mais fundamentadas em seleuão de pessoal.

Em síntese, a análise e compreensão cada vez mais acurada e teoricamente consistente das técnicas de avaliação psicológica, capazes de indicar, com maior precisão, os caminhos para tomada de decisão sobre as pessoas com perfis mais compatíveis à realidade dos papéis e funções necessários ao funcionamento das organizações modernas, despontam como necessidade urgente no cenário nacional e internacional. Sua concretização reveste-se de capacidade potencial de contribuir não apenas para a melhoria da qualidade de vida dos empregados, mas também para que as organizações adquiram a tão desejada vantagem competitiva no atual contexto globalizado, a partir da qualidade dos serviços oferecidos à sociedade em geral.

Referências

- Anastasi, A., & Urbina, S. (2000). *Testagem psicológica* (7a ed.). Porto Alegre: Artmed.
- Bartram, D. (2004). Assessment in organisations. *Applied Psychology: An International Review*, 53(2), 237-259.
- Borow, H. (1944, March). The growth and present status of occupational testing. *Journal of Consulting Psychology*, 8(2), 70-79.
- Chan, D. (2005). Current directions in personnel selection research. *Current Directions in Psychological Science*, 14(4), 220-223.
- Cooper, D., Robertson, I. T. & Tinline, G. (2003). *Recruitment and selection: A framework for success*. London: Thomson.
- Edenborough, R. (2005). *Assessment methods in recruitment, selection & performance: A manager's guide to psychometric testing, interviews and assessment centres*. London: Kogan Page.
- Guion, R. M. & Highhouse, S. (2006). *Essentials of personnel assessment and selection*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Hunter, J. E., & Hunter, R. F. (1984). Validity and utility of alternative predictors of job performance. *Psychological Bulletin*, 96(1), 72-98.
- McCrae, R. R. & Costa, P. T. (1987). Validation of the five-factor model of personality across instruments and observers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52(1), 81-90.
- Merenda, P. F. (2005). Selected topics in personnel selection: Primarily in the early to mid-years of the 20th century. *Psychological Reports*, 96(31), 559-568.

- Ones, D. S. Viswesvaran, C., & Dilchert, S. (2005). Cognitive ability in personnel selection decisions. In A. Evers, N. Anderson, & O. Voskuijl (Orgs.), *The Blackwell handbook of personnel selection* (pp. 143-173). Malden, MA: Blackwell.
- Prien, E. P. Schippmann, J. S., & Prien, K. O. (2003). *Individual assessment as practiced in industry and consulting*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Robertson, I. T., & Smith, M. (2001, novembro). Personnel selection. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74(4), 441-472.
- Salgado, J. F. & De Fruyt, F. (2005). Personality in personnel selection. In A. Evers, N. Anderson, & O. Voskuijl (Orgs.), *The Blackwell handbook of personnel selection* (pp. 174-198). Malden, MA: Blackwell.
- Schmidt, F. L. & Hunter, J. E. (1998). The validity and utility of selection methods in personnel psychology: Practical and theoretical implications of 85 years of research findings. *Psychological Bulletin*, 124(2), 262-274.
- Scroggins, W. A., Thomas, S. L. & Morris, J. A. (2008, Spring). Psychological testing in personnel selection, Part I: A century of psychological testing. *Public Personnel Management*, 37(1), 99-109.
- Smith, M. & Smith, P. (2005). *Testing people at work: Competencies in psychometric testing*. Malden, MA: Blackwell.
- Viteles, M. S. (1946, March). Industrial implications of wartime developments in psychology. *Journal of Consulting Psychology*, 10(2), 85-92.

Avaliação psicológica para concessão de registro e/ou porte de arma de fogo

Regina Sonia Gattas Fernandes do Nascimento
Blanca Susana Guevara Werlang

No Brasil as mortes por armas de fogo constituem a maior causa de óbitos. Esta situação pode ser considerada mais grave se levarmos em conta que esses óbitos, na maioria das vezes, acometem pessoas jovens. Esse panorama delineia um futuro bastante assustador; crianças e jovens vítimas de balas perdidas ou de confrontos e adultos com sequelas para a vida toda. Assim, parece que as pessoas se armam buscando autodefesa. O desejo dos cidadãos, talvez, seja o de sentir-se mais poderosos ou seguros ante uma sociedade violenta carregada de situações perigosas. Mas, sem dúvida, quem tem uma arma, e reage, vai enfrentar duas situações: ou será surpreendido e morrerá, ou vai matar. Será que as pessoas estão preparadas para essa segunda hipótese? Ou para essas duas hipóteses?

Ao que parece as pessoas estão divididas entre as que acham um direito, uma necessidade, que os cidadãos tenham armas para se defender e as que acreditam que as armas apenas transmitem uma ilusão de segurança, mas na verdade aumentam os riscos para quem as porta e para suas famílias. Para este segundo grupo de pessoas a arma não é uma proteção. Ela só gera mais violência.

Essa situação levou à criação de regulamentação para o uso e porte das armas. No Brasil, em 2005 foi realizado um plebiscito para que a população decidisse se seria a favor ou contra o uso de armas. O voto pelo "não" indicava a não aceitação do desarmamento da população, ou seja, defendia a tese de que os cidadãos precisam de armas para se defender, e argumentava que o Estado não garante sua proteção. Os que defendiam a lei do desarmamento aduziam que a posse de arma de fogo só aumentaria a violência.

A vitória do "não" implicou que a maioria da sociedade brasileira defendeu o porte de armas de fogo pela população. Apesar dessa vitória, ficaram

mantidas as regras determinadas pelo Estatuto do Desarmamento, que entraram em vigor em dezembro de 2003 e tornaram mais rígidas as normas para a concessão do registro e do porte de arma de fogo no país, embora não proibisse por completo. Mesmo assim, essas alterações fizeram que o Brasil tivesse a legislação mais avançada de controle de armas de fogo e munição em todo o mundo (Conselho Regional de Psicologia – SP, 2007) Essa legislação será comentada com mais detalhes em tópico específico sobre o tema.

Esse estatuto delibera pela realização da avaliação psicológica no processo em que o cidadão registra e passa a portar armas. Foi assim que a Psicologia entrou nessa área de atuação. Nesse sentido, a conselheira Maria Cristina Pellini entende que a inclusão de um processo de avaliação psicológica para definir as pessoas com condições psicológicas para a posse e o porte de armas de fogo ganhou mais destaque, assim como o papel do profissional psicólogo (Conselho Regional de Psicologia – SP, 2007).

Pesquisas internacionais divulgada pela *Parliamentary Office of Science and Technology* (1996) indicam uma associação positiva entre a posse da arma e a ocorrência de atos relacionados ao uso da arma, tanto no evento homicídio quanto no suicídio. Homicídios e suicídios cometidos com o uso de armas de fogo são mais frequentes em países com maior número de armas e mais baixos em países em que existe menor número de armas de fogo. No Brasil pode-se argumentar que apesar das restrições sobre o uso e porte das armas, a frequência de eventos violentos continua alta, tal como especificado no tópico *Violência* deste texto. No entanto, cabe mencionar que a maioria dos crimes perpetrados com armas de fogo é cometida com armas ilegais e pode-se dizer que estas são o maior problema no território brasileiro. A partir disso, pode-se indagar se vale a pena restringir o uso da arma para pessoas que procuram ter o seu porte legalizado.

Por outro lado considerando os altos índices de criminalidade cometidos com armas ilegais, há uma preocupação com que essas estatísticas não sejam mais elevadas ainda. Sabendo, então, que existe um aumento de delitos (crimes familiares e na comunidade) e de mortes autoinfligidas quando o porte de armas é irrestrito, houve a preocupação das autoridades brasileiras em limitar o uso das armas. Entre as condições para esse uso, está a avaliação psicológica. Poucos textos são encontrados sobre o assunto na literatura internacional.

Parte das orientações na área da Psicologia sobre o uso e porte de armas de fogo refere-se a avaliações psicológicas realizadas para verificar se a pessoa tem um prejuízo de suas capacidades (cognitivas, emocionais) que justifiquem a limitação para usar armas de fogo (*fitness-for-duty*). Essas orientações, segundo Fischler (2001), indicam a avaliação psicológica, por exemplo, para policiais ou funcionários públicos envolvidos com a segurança. Esse autor menciona a importância da avaliação psicológica para situações em que o funcionário apresenta problemas pessoais, psicológicos ou que afetam o seu local de trabalho (por exemplo, ter comportamentos agressivos no local em que atua profissionalmente) e que trazem o questionamento quanto à possibilidade de essa pessoa trabalhar com segurança em situações críticas ou submetida a *altas* condições estressantes.

A União Europeia fez modificações na lei que controla a aquisição e a posse de armas de fogo após a reunião da *European Council Directive 91/477/EEC*. Com base nessas modificações, Kapusta, Etzersdorfer, Krall e Sonneck (2007) lembram que a Áustria, em 1997, adotou essa nova legislação, abolindo ainda a possibilidade de compra indiscriminada de armas de fogo. Todo cidadão austríaco precisa justificar o motivo da compra de determinadas armas de fogo (tipo pistolas, armas semiautomáticas ou de repetição), além de comprovar ser maior de 21 anos, apresentar atestado de bons antecedentes e passar por um processo de avaliação com testes psicológicos.

Já nos Estados Unidos não há ação tão severa com o controle da aquisição e porte de armas, mas não se pode afirmar que não existe preocupação a respeito. Pelo ato regulamentar desse controle, Greene, Bornstein e Dietrich (2007) mencionam que existe a proibição quanto à posse de armas para pessoas que cometeram crimes e estiveram detidas por mais de um ano, fugitivos da justiça, usuários de drogas, pessoas consideradas legalmente incompetentes/incapazes por problemas mentais, imigrantes ilegais, pessoas expulsas do exército por ofensa grave, pessoas que renunciaram à cidadania dos Estados Unidos, pessoas envolvidas e/ou condenadas por violência doméstica. De acordo com os mesmos autores, em alguns estados a proibição é mais severa e inclui pessoas mentalmente doentes, mesmo que não sejam pacientes internos (*outpatients*), pessoas que abusam de substâncias tóxicas e indivíduos que não foram considerados culpados em um processo por razões de insanidade. Essas ações foram desencadeadas após as mortes do presidente John F. Kennedy e de Martin Luther King Jr. por armas de fogo (Library Index, 1986).

No Brasil tem-se trabalhado de forma intensa para diminuir a aquisição e o porte das armas de fogo em função das situações de violência por elas desencadeadas. De acordo com o Conselho Regional de Psicologia – SP (1997), avaliar quem pode ou não ter uma arma é de importância central para evitar o recrudescimento da violência – um dos fenômenos mais importantes em todas as sociedades, com destaque para aquelas marcadas pela desigualdade social. Na opinião da conselheira deste CRP Cristina Amélia Luzio, é necessário examinar essa questão com cuidado. À primeira vista, a lei coíbe o uso de armas, porque criminaliza o porte ilegal. Nesse sentido, a conselheira entende que é fundamental orientar o profissional psicólogo para que se cerque de cuidados no momento de proceder a um processo de avaliação psicológica, lembrando-se sempre de que o que está sendo avaliada é a condição emocional do sujeito e não sua condição social. Só assim, expressa a conselheira Luzio, pode-se evitar a interferência de preconceitos e as leituras simplistas que levam ao acirramento da desigualdade social (Conselho Regional de Psicologia – SP, 1997). Seus argumentos são focados nas questões sociais, uma vez que há uma elevada taxa financeira para obter o porte legal. Outros argumentos também são levados em consideração pela conselheira.

Os psicólogos e o porte de armas

Em função de haver uma lei e por ser o psicólogo o profissional que elabora e executa os processos de avaliação psicológica para esse fim, o Conselho Regional de Psicologia de São Paulo (CRP-06) estabeleceu uma parceria com a Polícia Federal para dar início à avaliação e escolha dos profissionais que pretendem desempenhar essa atividade na região. É importante explicitar que o Sistema Conselho de Psicologia é por princípio contra o uso de armas. O CRP-06 considera que apenas os agentes públicos de segurança deveriam ter autorização para portar arma de fogo.

Cabe lembrar que em 1997 o Conselho Regional de Psicologia de São Paulo (CRP-06), no intuito de elucidar a categoria a respeito as questões da avaliação psicológica para o porte de armas, publicou em seu jornal artigo dedicado ao tema (Conselho Regional de Psicologia – SP, 1997). Nesse jornal é destacada a posição do Conselho Regional de São Paulo na afirmação da conselheira Luzio: "Queríamos uma lei de desarmamento. A impressão

que fica é que a lei sancionada é de armamento, porque se limita a legislar sobre o porte de arma e não cria mecanismos de desarmamento" (Conselho Regional de Psicologia – SP, 1997). Apesar dos argumentos do CRP-06, é preciso pensar na capacitação do psicólogo para realizar esse tipo de avaliação psicológica e nas características daqueles que vão portar e usar as armas. Crocine, também citado no mesmo jornal, considera que "o compromisso ético do psicólogo nesse momento é cuidar para que a Psicologia não sirva como instrumento de disseminação da violência e de segregação social e econômica" (Conselho Regional de Psicologia – SP, 1997).

O Conselho Federal de Psicologia também se manifesta quanto a esse assunto ao regulamentar a atividade profissional para a avaliação psicológica com o fim de obtenção do porte de armas. Entre suas considerações, encontra-se seu pronunciamento sobre a necessidade de normatização e qualificação de procedimentos relacionados à prática da avaliação psicológica para concessão de registro porte de arma de fogo (Conselho Federal de Psicologia, 2008, 2009, Resolução CFP nº 018/2008 alterada parcialmente pela Resolução nº 002/2009). E, em seus cuidados com a profissão, inclui a qualificação do profissional para avaliar se o candidato tem competência para portar armas de forma adequada e segura para si e para os demais.

A preocupação maior do Sistema Conselhos foca-se no credenciamento de profissionais realmente habilitados para realizar a tarefa e também para evitar distorções éticas que eventualmente possam ocorrer. É preciso, também, questionar os instrumentos que são considerados adequados para essa avaliação psicológica e buscar a qualidade técnica do trabalho a ser realizado pelos psicólogos, em uma função exclusiva de seu exercício profissional e de grande relevância social.

Com uma nova portaria que legisla sobre a avaliação psicológica para profissionais da segurança privada, a psicóloga Denise Ehlers, da Polícia Federal, citada pelo *Psi – Jornal de Psicologia* (Conselho Regional de Psicologia – SP, 2007), afirma que com essa portaria espera-se que aumente a demanda de laudos para porte de armas no Estado de São Paulo.

Violência

A violência não é um evento recente, mas certamente o que hoje mais impacta é a sua manifestação quase fora do controle. Sem dúvida, a violência é um fenômeno multifatorial, ou seja, sua ocorrência e suas origens não podem ser explicadas ou compreendidas por meio de um só fator. Sua manifestação é resultado da ação recíproca e complexa de fatores individuais, interpessoais, sociais, culturais e ambientais. Portanto, nenhum aspecto, por si só, explica por que alguns indivíduos têm comportamentos violentos ou por que a violência é maior em algumas localidades.

Um evento violento caracteriza-se por ações realizadas por indivíduos, grupos, classes ou nações, que podem ocasionar a morte ou danos físicos, emocionais, morais e/ou espirituais a si próprio ou a outros. Mas especificamente as mortes violentas (causas externas) são os óbitos acontecidos por acidentes sérios (meio de transporte), por agressões fatais e por suicídios, que, diferentemente das mortes vinculadas à deterioração da saúde, resultam de alguma ação dos indivíduos, seja contra si próprio seja pela intervenção intencional ou não de outras pessoas.

Segundo dados da Organização Mundial da Saúde, no ano 2000 mais de 1,6 milhão de pessoas perderam a vida como resultado de violência autoinfligida, interpessoal e/ou coletiva, e muitas pessoas mais sofreram lesões não mortais. Entre essas ocorrências mencionadas quase a metade foi devida a suicídios, uma terça parte atribuída a homicídios e ao redor de uma quinta parte decorrente de conflitos armados (Dahlberg & Krug, 2003). No Brasil, na década de 90 do século XX, ou seja, num espaço de dez anos, também mais de um milhão de pessoas morreram por violências e por acidentes e, dessas mortes, cerca de 400 mil foram por homicídios (Minayo & Souza, 2003). Assim, tanto no mundo como no Brasil, é possível considerar que os óbitos infligidos por outros ou autoinfligidos constituem sério problema social e têm intensas repercussões na saúde pessoal e coletiva (Minayo, 2005).

Os dados mais atuais do Ministério da Saúde (2008) ressaltam que as causas externas são a terceira causa de mortalidade no Brasil. No período de 1980 a 2006, o Brasil registrou 2.824.093 óbitos por causas externas. Nesse período, ocorreu aumento de 78% na frequência das causas externas. Especificamente em 2006, os óbitos por causas externas foram mais frequentes no sexo masculino (84%, isto é, 104.624 casos) e nas regiões não metropo-

litanas (53%, ou seja, 66.657 casos). As capitais e o Distrito Federal concentraram 26% dessas causas, a saber, 32.984 óbitos.

Também, no período de 1980 a 2006, o Brasil registrou 963.572 homicídios. Entre 1980 e 2006, a frequência de homicídios aumentou de 20% (13.910) para 38% (48.600). De segunda causa de morte passou para a principal entre as externas, aumento de 249%. A morte por homicídio aumentou até 2003 (51.043) e diminuiu 7% de 2003 a 2005. Em 2006, houve aumento discreto, sendo mais frequente no sexo masculino (92% ou 44.622) e nas regiões metropolitanas (56% ou 27.266). O homicídio por arma de fogo aumentou de 57% para 70%, entre 1996 e 2006. O número desse tipo de homicídio aumentou 48% (10.992) no período. Ocorreu redução, em 2004 e 2005, e discreto aumento, em 2006.

Em 2006 o Ministério da Saúde (2008) registrou que a arma de fogo, foi responsável por 74% (32.900) dos homicídios no sexo masculino e 53% (2.078) no sexo feminino. Em 2006, a taxa de homicídio em nosso país foi de 25,4/100 mil habitantes. No sexo masculino foi de 47,5/100 mil habitantes e no feminino, 4,1/100 mil habitantes. O maior risco de homicídio foi no sexo masculino e por arma de fogo. A razão de risco do homicídio por arma de fogo e outros tipos de arma foi de 2,8 no sexo masculino e 1,2 no sexo feminino. Desse modo, no Brasil, a tendência da mortalidade por homicídio, total e por arma de fogo, foi de crescimento até 2003, quando atingiu taxa máxima (28,6/100 mil habitantes e 20,6/100 mil habitantes). Essas taxas diminuíram aproximadamente 12%, entre 2003 e 2006. Em 2006, a taxa de homicídio por arma de fogo ficou estável. A tendência do homicídio por outros tipos de arma foi de crescimento até 1989, com taxa máxima de 10,8 por 100 mil habitantes. Essa taxa diminuiu 35% de 1989 a 2006. Com base nesses dados, para Souza, Macinko, Alencar, Malta e Moraes Neto (2007) a redução das mortes particularmente por armas de fogo nos últimos anos, no Brasil, está vinculada à implantação do Estatuto do Desarmamento.

Diversos estudos internacionais apresentados por Kapusta, Etzersdorfer, Krall e Sonneck (2007) indicam que quando as armas de fogo são facilmente disponíveis (*the availability*) aumentam os fatores de risco para o suicídio e o homicídio. Os estudos são de diferentes países, a saber, Inglaterra, Nova Zelândia, Estados Unidos, Canadá, Austrália. Especificamente na Áustria, foi desenvolvido um estudo considerando-se o ano de 1997 (ano em que foi implementada a legislação sobre armas de

fogo na União Europeia) como demarcação para o levantamento. Os autores estudaram o número de homicídios e suicídios antes e depois desse ano em que entrou em vigor a nova legislação. Assim, identificaram queda significativa nos homicídios e suicídios e verificaram que outros métodos de suicídio não aumentaram após a queda do uso de armas de fogo com tal finalidade. Ainda, concluem que pode haver redução considerável nos suicídios e homicídios com armas de fogo com a restrição da disponibilidade das armas e com a implementação de leis restritivas.

A respeito do controle quanto ao porte de armas, os estudiosos Greene, Bornstein e Dietrich (2007) manifestam-se quanto aos riscos do porte de armas para pessoas mais velhas. Eles examinam os perigos associados aos idosos por possuir armas em casa argumentando, por exemplo, que muitas vezes o acidente (atirar contra os outros ou em si mesmos – homicídios ou suicídios –, seja tentativa seja ato fatal) pode ocorrer antes mesmo de se perceber que há disfunção cognitiva derivada da idade, especialmente na fase inicial do quadro de demência ou quando se tratar de manifestação leve. Os autores manifestam-se favoráveis ao direito que cidadãos dos Estados Unidos têm quanto a ser proprietário e portar armas, conforme a maioria dos norte-americanos, mas afirmam também que “existem circunstâncias e condições que legitimamente limitam este direito” (p. 407). A preocupação relativa aos idosos portarem armas é justificada pelo aumento da procura e até mesmo incentivo para que essas pessoas tenham armas como uma forma de se defender. Os cidadãos estadunidenses, seguidos pelos canadenses, com mais de 65 anos são os que têm procurado mais por armas de fogo. Os autores citam o artigo do *Guns Magazine*, em que se justifica e até se estimula o uso de armas de fogo pelos mais idosos, porque elas requerem pouca força física e podem ser utilizadas mesmo por pessoas que tenham debilidade nas mãos (p. 408).

Em outro estudo desenvolvido nos Estados Unidos por Kellermann e colaboradores (1993) foi possível identificar que dos 1.860 homicídios registrados no âmbito do estudo, 23,9% ocorreram na casa da vítima e a maioria com arma de fogo. Os autores encontraram, ainda, alta correlação com o uso de álcool pelos participantes da pesquisa e em muitos casos foram relatados episódios anteriores de violência. Os autores concluíram que possuir arma de fogo em casa está altamente associado com risco de homicídios, e que este evento independe de fatores sociodemográficos, como idade, sexo e raça.

Brasil, Lei Federal

A Lei Federal do Porte de Armas – Lei nº 9.437 – era de 1997 (Brasil, 1997). Essa lei estabelecia "condições para o registro e porte de arma de fogo", definia crimes e dava outras providências, tais como os critérios para o porte de armas por civis, bem como o controle e cadastro das armas comercializadas no país de forma organizada. Em maio de 1997, essa lei foi regulamentada. A partir dela foi instituído o Sistema Nacional de Armas (Sinarm) no Ministério da Justiça, no âmbito da Polícia Federal, com circunscrição em todo o território nacional. A autorização para o porte de arma de fogo de uso permitido, em todo o território nacional, passou a ser de competência da Polícia Federal, sendo concedida somente após autorização do Sinarm.

Em 2003 houve uma alteração, porém sempre com o objetivo de diminuir a criminalidade, que era muito alta. Em 2 de dezembro de 2003 foi promulgada a Lei nº 10.826 (Brasil, Ministério da Justiça, 2003), denominada *Estatuto do Desarmamento*, que revogou a Lei nº 9.437/1997 e cuja proposta predominante era o desarmamento do maior número possível de pessoas. Essa lei também dispõe sobre o registro, a comercialização de armas de fogo e munição, o Sistema Nacional de Armas (Sinarm), define crimes e dá outras providências. Ela foi regulamentada pelo Decreto nº 5.123, de 1º de julho de 2004 (Brasil, Presidência da República, 2004). Após sua promulgação foi feita uma consulta à população, com o objetivo de aprová-la ou rejeitá-la, em outubro de 2005. Assim, é essa a lei que hoje vigora, referendada pelo Plebiscito Nacional.

No Referendo de 2005 a pergunta a ser respondida era: "O comércio de armas de fogo e munição deve ser proibido no Brasil?" Nesse referendo, como mencionado anteriormente, houve a vitória do "não". Contudo, a Lei nº 10.826 (Brasil, 2003), que havia entrado em vigor em dezembro de 2003, já tornara mais rígidas as normas para a concessão do registro de porte de armas, em relação aos anos anteriores. A partir da publicação dessa lei, o porte passou a ser concedido para a população civil apenas se o cidadão comprovar à Polícia Federal a necessidade de arma por atividade profissional de risco, como, por exemplo, um médico que faz plantão à noite em área violenta, ou um cidadão que necessite da arma por ameaça à sua integridade física (uma pessoa ameaçada de morte). Segundo a Polícia Federal, os pedidos devem ser analisado caso a caso e o seu autor deve passar por uma entrevista (*Diferença*, 2005).

Pelo Decreto nº 5.123, de 1º de julho de 2004 (Brasil, 2004), em seu art. 12, fica definido que para adquirir arma de fogo de uso permitido o interessado deverá:

- I – declarar efetiva necessidade;
- II – ter, no mínimo, vinte e cinco anos;
- III – apresentar original e cópia, ou cópia autenticada, de documento de identificação pessoal; (Redação dada pelo Decreto nº 6.715, de 2008).
- IV – comprovar, em seu pedido de aquisição e em cada renovação do Certificado de Registro de Arma de Fogo, idoneidade e inexistência de inquérito policial ou processo criminal, por meio de certidões de antecedentes criminais da Justiça Federal, Estadual, Militar e Eleitoral, que poderão ser fornecidas por meio eletrônico; (Redação dada pelo Decreto nº 6.715, de 2008);
- V – apresentar documento comprobatório de ocupação lícita e de residência certa;
- VI – comprovar, em seu pedido de aquisição e em cada renovação do Certificado de Registro de Arma de Fogo, a capacidade técnica para o manuseio de arma de fogo; (Redação dada pelo Decreto nº 6.715, de 2008);
- VII – comprovar aptidão psicológica para o manuseio de arma de fogo, atestada em laudo conclusivo fornecido por psicólogo do quadro da Polícia Federal ou por esta credenciado [grifo nosso].**

Os psicólogos ficaram, então, responsáveis pela avaliação psicológica obrigatória, daqueles que desejam tirar licença para porte de armas, com a finalidade de avaliar a estrutura da personalidade. A Ordem de Serviço nº 001, de agosto de 2004,

estabelece os critérios para definição do perfil psicológico do candidato à aquisição e/ou porte de arma de fogo para o Sistema Nacional de Armas, dos instrumentos de avaliação psicológica, da aplicação, do ambiente adequado, da correção, da emissão de laudo, dos recursos, da indicação, do credenciamento, do descredenciamento e da fiscalização (Brasil, Ministério da Justiça, DPF, 2004).

Entre esses critérios ficam definidos o perfil psicológico do candidato para obter o porte de arma e as condições para realizar o exame, a emissão de laudos, bem como as condições em que serão realizados o credenciamento, o descredenciamento e a fiscalização dos psicólogos que irão atuar na área. Ficam também determinadas as técnicas e os instrumentos de avaliação psicológica que irão compor o exame, a saber: inventários de personalidade, questionário, teste projetivo, expressivo, informações complementares e dinâmica de grupo. De acordo com essa norma, é vedado ao psicólogo realizar mais que dez exames psicológicos por dia. Fica também estabelecido que os testes devem ser aplicados de acordo com as normas técnicas dos manuais e não podem ser simplificados (Brasil, Ministério da Justiça, DPF, 2004).

O coordenador de Gabinete da Polícia Federal, Alberto Lasserre Kratzl Filho, afirmou que a exigência de atestado de aptidão psicológica está entre as principais modificações trazidas pela nova lei (Conselho Regional de Psicologia – SP, 1997). A instrução normativa não apresenta indicação dos testes específicos a aplicar nem os resultados esperados, apenas o tipo dos testes. A Instrução Normativa nº 23, de 2005, também esclarece algumas questões relativas à elaboração do laudo psicológico para aqueles que pretendem portar armas (Brasil, Ministério da Justiça, DPF, 2005).

Existem informações a respeito de algumas características psicológicas a considerar no processo de avaliação. Estas foram determinadas também por uma Portaria da Polícia Civil, a saber, a de número 23, de 1997. As características segundo Pellini (2000, p. 17) são:

- *ausência de quadro reconhecidamente patológico;*
- *controle adequado da agressividade;*
- *estabilidade emocional;*
- *ajustamento pessoal e social;*
- *qualquer sintoma que possa implicar contraindicação para o uso de arma de fogo;*
- *atenção difusa, concentrada e distribuída;*
- *percepção (discriminação, avaliação tempo-espacial, identificação, dependência e independência do campo);*
- *cognição (compreensão, previsão e julgamento);*

- tomada de decisão;
- motricidade e reação;
- memória.

Pellini (2000, p. 17-18) destaca também as características mencionadas na Instrução Normativa da Academia Nacional de Polícia (ANP) nº 001/1998:

- *autocrítica – capacidade do indivíduo de avaliar-se;*
- *psicopatologias – ocorrência de comportamentos típicos;*
- *confiança – capacidade do indivíduo de acreditar na honestidade das pessoas;*
- *conformidade e comportamento social – capacidade de aceitação de normas e das leis;*
- *agressividade e suas formas de canalização – ausência de comportamentos hostis bem como sua adequada canalização;*
- *tensão psíquica, afetividade e vida interior – proporção de distribuição e canalização de afetos;*
- *resistência à frustração – capacidade e tendência de comportamento ante situações frustrantes;*
- *recursos mentais – repertório mental do indivíduo com relação aos preconceitos, fanatismo, empatia, ideologias, etc.;*
- *energia psíquica – relação potencial e capacidade de transformar os pensamentos em ação.*

O texto publicado pelo *Psi – Jornal de Psicologia* nº 104, anteriormente citado, refere que o psicólogo Raguzzoni, da Academia Nacional de Polícia, estava trabalhando em conjunto com o Conselho Federal de Psicologia (CFP), que por sua vez enviou ofício para os Conselhos Regionais solicitando assessoramento sobre questões tais como: perfil psicológico desejado para um cidadão portar arma de fogo; tempo de validade do exame psicológico; instrumentos que podem ser utilizados para avaliar o perfil psicológico desejado; e critérios de credenciamento e fiscalização para profissionais autônomos e clínicas (Conselho Regional de Psicologia – SP, 1997).

É importante destacar que o jornal inglês do Departamento de Polícia (*Office of Science and Technology*) apresenta alguns critérios a ser considerados em uma avaliação. São mencionadas, em primeiro lugar, as condições

nosológicas que aumentam a probabilidade de comportamento violento. Entre esses quadros são citados: desordem de personalidade psicopática, desordem de personalidade sádica, desordem de personalidade paranoide, sadismo sexual. Nesse texto constam diversos estudos que indicam que algumas características gerais da personalidade estão associadas a comportamentos violentos. Entre as características mencionadas estão a impulsividade e a falha no controle da raiva. São citadas também outras condições que favorecem o comportamento violento e que precisam ser detectadas, como: fatores demográficos (idade, sexo, etc), fatores históricos (história familiar e de trabalho, história de abuso sexual, história de crime ou violência), fatores clínicos (história de abuso de álcool e outras drogas ilegais) e fatores situacionais (estresse, suporte social) (Parliamentary, 1996, p. 4).

O que compete ao psicólogo? Na avaliação psicológica, de acordo com a Ordem de Serviço nº 001, de 2004 (Brasil, Ministério da Justiça, DPF, 2004), são atribuições do psicólogo, indicado e credenciado:

- a) domínio das técnicas e instrumentos psicológicos, previstos nesta Ordem de Serviço;
- b) aplicar e proceder a correção e avaliação dos instrumentos;
- c) emitir laudo;
- d) proceder entrevista de devolução e de reavaliação;
- e) manter os arquivos atualizados com os instrumentos aplicados e laudo emitidos, por 5 (cinco) anos, a partir da data do exame, conforme Resolução 17/2002-CFP;
- f) colaborar com o setor responsável na CGDI, no que for solicitado;
- g) remeter mensalmente à CGDI relação nominal dos candidatos que foram submetidos aos testes, prestando as informações contidas no anexo 5;
- h) solicitar ao candidato a aquisição e porte de armas, que assine termo de responsabilidade, informando que não se submeteu a exame para a mesma finalidade, nos últimos 90 (noventa) dias (anexo 6);
- i) cumprir e fazer cumprir o Código de Ética Profissional do Psicólogo e demais Resoluções do Conselho Federal de Psicologia.

O psicólogo indicado é um profissional que pertence ao Plano Especial da Polícia Federal, designado pela Coordenação-Geral de Defesa Institucional (CGDI), e o psicólogo credenciado é o profissional designado pelo Superintendente Regional do DPF. Ambos devem estar inscritos regularmente no Conselho de Psicologia de sua Região e dominar as técnicas e instrumentos psicológicos utilizados. A indicação ou o credenciamento podem ser revogados a qualquer momento se houver problemas de qualidade em seu trabalho ou descumprimentos de ordem ética.

Abordam-se algumas dessas questões a seguir. Em primeiro lugar, serão apresentadas algumas considerações a respeito da avaliação psicológica.

A avaliação psicológica é entendida como o

processo técnico-científico de coleta de dados, estudos e interpretação de informações a respeito dos fenômenos psicológicos, que são resultados da relação do indivíduo com a sociedade, utilizando-se, para tanto, de estratégias psicológicas – métodos, técnicas e instrumentos. Os resultados das avaliações devem considerar e analisar os condicionantes históricos e sociais e seus efeitos no psiquismo, com a finalidade de servirem como instrumentos para atuar não somente sobre o indivíduo, mas na modificação desses condicionantes, que operam desde a formulação da demanda até a conclusão do processo de avaliação psicológica (Conselho Federal de Psicologia, 2003, p. 3).

A avaliação psicológica não deve ser nunca realizada de forma rígida e mecânica, ao contrário, deve-se realizar a interpretação do teste de modo flexível, levando em consideração a singularidade da pessoa. Deve-se levar em conta o caso individual que se está avaliando, bem como o meio cultural em que o candidato está inserido. Não se podem utilizar também só os dados numéricos como um padrão em que todos se encaixam, sem considerar as peculiaridades do caso. É necessário investigar atentamente todos os fatores individuais e situacionais das aplicações dos testes.

É importante que o psicólogo seja capaz de fazer bons diagnósticos. Não se deve então confundir essa atividade exclusivamente com os diagnósticos psicopatológicos desenvolvidos de acordo com modelos do DSM ou CID. Para um bom diagnóstico psicológico é importante, também, ter sólidos conhecimentos de Psicologia e dominar os conceitos de maneira ampla. Por exemplo,

o psicólogo deve ser capaz de distinguir uma leve disfunção cognitiva de uma mais severa, e saber que consequência isto pode ter no comportamento do sujeito. É importante saber responder se é possível ter leve disfunção cognitiva e portar arma? Se é possível ter algum grau de ansiedade? Se a pessoa tem condições de enfrentar situações de grande estresse sem desorganizar-se? Ou seja, é relevante que se avalie o quanto determinadas características interferem na situação daqueles que têm autorização para o porte de arma.

Quanto à utilização dos instrumentos de avaliação psicológica, especificamente no que se refere aos testes, duas considerações devem ser feitas. Em primeiro lugar, o psicólogo deve estar atento aos estudos psicométricos que foram realizados e apresentados nos manuais desses instrumentos. Deve-se perguntar: Trata-se de um teste adequado para a pessoa que vou avaliar? Para tanto, a escolha do teste deve ser muito cuidadosa. Deve-se verificar a qualidade do material, a população a que se destina, os estudos estatísticos que garantem validade e fidedignidade e as normas desenvolvidas para a população. Cabe destacar que diversos testes podem ser utilizados e que a aplicação de cada um deve ser conforme aquela indicada no manual do próprio instrumento.

Em segundo lugar, o psicólogo deve estar preparado para uma análise correta dos resultados normativos dos instrumentos, em relação à pessoa que se está avaliando. Ou seja, ter resultados médios é suficiente para certa característica pensando naqueles que portarão armas? O que querem dizer resultados elevados ou inferiores em determinadas situações? Dessa forma, sendo os testes psicológicos instrumentos centrais desse trabalho, ressalta-se a importância da perícia (capacidade para a escolha do instrumento e para a leitura dos seus resultados), do profissionalismo e do domínio dos instrumentos com os quais o profissional vai trabalhar para fornecer laudos adequados.

O psicólogo, ao iniciar o trabalho de avaliação, seguindo as definições e objetivos do FFD (*Fitness-for-Duty*) para o porte de armas, deve considerar duas questões: o candidato tem algum problema psicológico? É capaz de portar uma arma de maneira apropriada e segura?

Em uma avaliação não é possível fazer uma previsão segura de comportamento violento no futuro. Essa afirmação pode ser endossada pelo estudo de Hart, Michie e Cooke (2007) que mostra a dificuldade para se fazer previsão futura com base em estudos objetivos. No entanto é possível verificar se uma personalidade tem características violentas, bom nível de equilíbrio e até

mesmo verificar se alguma característica está sendo omitida em função do uso de determinados mecanismos de defesa do candidato diante da situação de avaliação. Esse processo de avaliação necessita da colaboração total do candidato e a falta dela em alguns casos pode se converter em obstáculo para o trabalho. Para isso o psicólogo deve ter competência técnica para uma análise que permita ter adequada interpretação dos resultados dos testes e da entrevista realizada.

Além do domínio no uso de instrumentos de avaliação psicológica, o psicólogo também deve ser capaz de conduzir uma boa entrevista com o candidato. Diversos textos específicos orientam quanto ao manejo e à condução de entrevistas. Mesmo que se trate de um instrumento menos estruturado, seus resultados podem ser valiosos. Algumas vezes são até mais valiosos do que os resultados de um determinado teste. O perito deve saber decidir quando suas percepções, hipóteses e conclusões do material de uma entrevista fazem sentido e podem ser soberanos em relação aos resultados de um teste, e que o contrário também pode ser verdadeiro. A entrevista deve ser utilizada como instrumento de avaliação, inclusive para esclarecer dúvidas de resultados de testes. Para isso os psicólogos devem estar bem capacitados para a leitura do discurso do avaliando.

Como se pode observar, todos esses itens envolvem trabalho profissional técnico e ético. O respeito ao ser humano, o primeiro dos princípios fundamentais dos psicólogos, envolve a responsabilidade e o domínio dos conhecimentos científicos. Vejam-se alguns exemplos do Código de Ética dos Psicólogos, que falam por si só.

No Código de Ética válido até 2005, o princípio fundamental IV dizia que: *O psicólogo em seu trabalho procurará sempre desenvolver o sentido de sua responsabilidade profissional através de um constante desenvolvimento pessoal, científico, técnico e ético [grifo nosso]*. Já no código em vigor encontra-se a seguinte redação: "O psicólogo atuará com responsabilidade, por meio do contínuo aprimoramento profissional, contribuindo para o desenvolvimento da Psicologia como campo científico de conhecimento e de prática".

No artigo 1º, alínea "b", do código anterior, constava ainda, entre as responsabilidades do psicólogo, como um dos deveres fundamentais: *Assumir responsabilidade apenas por **atividades para as quais esteja capacitado pessoal e tecnicamente** [grifo nosso]*. Esses princípios tiveram seus

textos reformulados no novo código, mas para a presente comunicação essa redação é mais pertinente.

Já outros artigos, que tanto constam do código anterior como do atual, também são muito importantes. Vejamos alguns: as alíneas "g" e "h" do art. 2º – Das responsabilidades do psicólogo – dizem que são vedados: *"emitir documentos **sem fundamentação e qualidade técnico-científica** [grifo nosso] e interferir na validade e fidedignidade de instrumentos e técnicas"*. Este último artigo nos alerta para a questão presente na formulação da Ordem de Serviço nº 001, de agosto de 2004, quanto à obrigatoriedade de conduzir a aplicação dos testes de acordo com seus manuais.

Outro aspecto relativo às questões éticas remete-nos ao compromisso direto com aqueles que procuram a avaliação e com a pessoa ou instituição a quem serão prestados os serviços. Nesse sentido, entre os princípios norteadores do trabalho do psicólogo também existem algumas normas que podem alertar para uma prática profissional que seja condizente com o compromisso ético. Entre esses salientamos o item VI dos Princípios Fundamentais, que diz que *"O psicólogo zelará para que o exercício profissional seja efetuado com dignidade, rejeitando situações em que a Psicologia esteja sendo aviltada"*.

É interessante ainda atentar aos contratos de prestação de serviço. Aqueles que trabalham para empresas na situação de avaliação devem se lembrar de que também faz parte de suas responsabilidades "Estabelecer acordos de prestação de serviços que respeitem os direitos do usuário ou beneficiário de serviços de Psicologia" (Das Responsabilidades do Psicólogo, art. 1º, alínea "e"). Esse item do código alerta para a importância da independência do psicólogo quanto à tomada de decisões que são inerentes a suas funções.

Corocine considera que o "compromisso ético do psicólogo nesse momento é cuidar para que a psicologia não sirva como instrumento de disseminação da violência e de segregação social e econômica" (citado em Conselho Regional de Psicologia – SP, 1997). O compromisso ético do psicólogo nessa atividade deve garantir uma atuação em que a Psicologia possa colaborar com os instrumentos que possui, contribuindo também para um trabalho de grande relevância social. Para tanto, o trabalho a ser realizado deve ser de alta qualidade, em consonância com os critérios a serem seguidos e preenchidos pelo candidato. Isso, certamente, sem esquecer que a criminalidade e a violência não podem ser tratadas somente como itens da agenda policial. Exigem, antes, políticas

públicas que possibilitem a inclusão social das camadas mais carentes da sociedade (Canderoli, 2003).

Com a introdução da avaliação psicológica para o porte de armas, os psicólogos iniciaram uma nova modalidade de trabalho, que necessita estar alicerçada em conhecimentos acumulados ao longo do desenvolvimento da ciência e da profissão. Os métodos a ser utilizados já foram aprovados pela Comissão Consultiva em Avaliação Psicológica do Conselho Federal de Psicologia. As informações da avaliação propriamente dita já vêm sendo construídas desde o início da Psicologia. Os psicólogos que são credenciados e designados pela Polícia Federal para essa atividade são pessoas que possuem experiência na área do diagnóstico psicológico e no manuseio dos testes. Dessa forma, pensamos que a Psicologia poderá em muito contribuir para a segurança da sociedade, ao avaliar as condições psicológicas daqueles que portarão armas de fogo.

Referências

Brasil. Ministério da Justiça. Departamento de Polícia Federal (DPF). (2004, 20 de agosto). Ordem de Serviço nº 001. *Boletim de Serviço*, 161. Recuperado em 21 de abril de 2008, de http://www.crp.org.br/crp/orientacao/legislacao/normatizacao/outros-de-int-categoria/fr_pf_ordenservico001-04.aspx.

Brasil. Ministério da Justiça. Departamento de Polícia Federal (DPF). (2005, 1º de setembro). *Instrução Normativa nº 023/2005-DG/DPF*. Recuperado em junho de 2007, de <http://www.cbtp.org.br/DLoad/IN%20023-2005-DG-DPF%20DE%20010905.pdf>.

Brasil. Ministério da Saúde. Secretaria de Vigilância em Saúde. Departamento de Análise de Situação em Saúde. (2008). *Saúde Brasil 2007: uma análise da situação de saúde*. Brasília, DF: Autor.

Brasil. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. (1997, 20 de fevereiro). *Lei nº 9.437*. [Revogado pela Lei nº 10.826, de 22.12.2003]. Recuperado em junho de 2007, de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9437.htm.

Brasil. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. (2003, 22 de dezembro). *Lei nº 10.826*. Recuperado em 17 de maio de 2009, de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/2003/L10.826.htm

Brasil. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. (2004). *Decreto nº 5.123*. (2004, 1º de julho). [Alterado pelo Decreto nº 6.715, de 2008]. Recuperado em maio de 2009, de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/D5123.htm

Candelori, R. (2003, 14 de agosto – 13h11). Atualidades: O Estatuto do Desarmamento e o plebiscito de 2005. *Folha On Line*. Recuperado em junho de 2007, de <http://www1.folha.uol.com.br/folha/educacao/ult305u13409.shtml>.

Conselho Federal de Psicologia (CFP). (2003). *Resolução CFP nº 007/2003*. Brasília, DF. Recuperado em maio de 2009, de http://www.pol.org.br/pol/export/sites/default/pol/legislacao/legislacaoDocumentos/resolucao2003_7.pdf.

Conselho Federal de Psicologia (CFP). (2008). *Resolução CFP nº 018/2008*. Brasília, DF. Recuperado em maio de 2009, de http://www.pol.org.br/pol/export/sites/default/pol/legislacao/legislacaoDocumentos/resolucao2008_18.pdf.

Conselho Federal de Psicologia (CFP). (2009). *Resolução CFP nº 002/2009*. Brasília, DF. Recuperado em maio de 2009, de http://www.pol.org.br/pol/export/sites/default/pol/legislacao/legislacaoDocumentos/resolucao2009_02.pdf.

Conselho Regional de Psicologia – SP. (1997, março/abril). Avaliação psicológica: porte de arma na alça de mira. *Psi – Jornal de Psicologia*, 17(104). Recuperado em maio de 2008, de http://www.crp.org.br/crp/midia/jornal_crp/104/frames/fr_avaliacao.aspx.

Conselho Regional de Psicologia – SP. (2007, março/abril). Avaliação psicológica é obrigatória para o registro e porte de arma. *Psi – Jornal de Psicologia*, 151. Recuperado em maio de 2009, de http://www.crp.org.br/crp/midia/jornal_crp/151/frames/fr_ciencia_profissao.aspx

Dahlberg, L. L. & Krug E. G. (2003). La violencia, un problema mundial de salud pública. In E. G. Krug, L. L. Dahlberg, J. A. Mercy, A. B. Zwi & R. Lozano, *Informe mundial sobre la violencia y la salud* (pp. 2-23). Washington: Organización Panamericana de la Salud.

Diferença entre "não" e "sim" supera 27 pontos percentuais. (2005, 24 de outubro – 20h33). *Folha Online*. Recuperado em junho de 2007, de <http://www1.folha.uol.com.br/folha/cotidiano/ult95u114508.shtml>.

Fischler, G. L. (2001) Psychological fitness-for-duty examinations: Practical considerations for Public Safety Departments. Reprinted with permission from *Illinois Law Enforcement Executive Forum*, 1, 77-92.

Greene, E., Bornstein, B. H. & Dietrich, H. (2007). Granny, (don't) get your gun: competency issues in gun ownership by older adults. *Behavioral Sciences and the Law*, 25,(2007), pp. 405-423, doi 10.1002/bsl.766. Recuperado em dezembro de 2009, de <http://www.interscience.wiley.com>.

Hart, S. D., Michie, C. & Cooke, D. (2007). Precision of actuarial risk assessment instruments. *The British Journal of Psychiatry*, 190(Suppl. 49), 60-65. Recuperado em novembro de 2009, de http://scholar.google.com/scholar?&q=dangerousness+risk+assessment&as_ylo=2004&btnG=Search / <http://bjp.rcpsych.org/cgi/content/abstract/190/49/s60>.

Kapusta, N. D., Etzersdorfer, E., Krall, C. & Sonneck, G. (2007, September 1). Firearm legislation reform in the European Union: impact on firearm availability, firearm suicide and homicide rates in Austria. *The British Journal of Psychiatry*, 191(3), 253-257. Recuperado em novembro de 2009, de <http://bjp.rcpsych.org/cgi/content/abstract/191/3/253>.

Kellermann, A. L., Rivara, F. P., Rushforth, N. B., Banton, J. G., Reay, D. T., Francisco, J. T., Locci, A. B., Prodzinski, J., Hackman, B. B. & Somes, G. (1993). Gun ownership as a risk factor for homicide in the home. *The New England Journal of Medicine*, 329, 1084-1091. Recuperado

em dezembro de 2009, de <http://content.nejm.org/cgi/content/abstract/329/15/1084>

Library Index. (1986). *Regulations Firearm Laws and Ordinances – Federal Government Steps in to Regulate Guns, The Gun Control Act of 1968.*

The Firearms Owners' Protection Act of 1986. *Social Issues & Debate Topics*: Recuperado em 1º de dezembro de 2009, de <http://www.libraryindex.com/pages/1734/Firearm-Laws-Regulations-Ordinances-GUN-CONTROL-ACT-1968.html>.

Minayo, M. C. S., & Souza, E. R. (2003). *Violência sob o olhar da saúde: a infra-política da contemporaneidade brasileira*. Rio de Janeiro: Fio-cruz.

Minayo, M. C. S. (2005). *Violência, um problema para a saúde dos brasileiros*. In *Impacto da violência na saúde dos brasileiros* (pp. 9-42). Brasília, DF: Ministério da Saúde.

Parliamentary Office of Science and Technology (1996, November). *Post 87 Technical Report*. Recuperado em 15 de maio de 2009, de <http://www.parliament.uk/post/pn087.pdf>.

Pellini, M. C. B. M. (2000). *Avaliação psicológica para porte de arma de fogo: contribuições da prova de Rorschach*. São Paulo: Casa do Psicólogo

Souza, M. F. M., Macinko, J., Alencar, A. P., Malta, D. C. & Neto, O. L. M. (2007). Reductions in fire arm, related mortality and hospitalizations in Brazil following the introduction of National Arm Control Measures. *Health Affairs*, 26, pp. 575-584.



Este livro foi produzido pela Comissão Consultiva em Avaliação Psicológica do Conselho Federal de Psicologia, de 2008 a 2010, com o intuito de divulgar à categoria uma síntese dos assuntos mais recorrentes tratados por essa Comissão. A publicação esclarece como se deram as políticas do CFP na área e os seus principais avanços.

ISBN 978-85-89208-29-1



9 788589 208291

SAF/SUL Quadra 2, Bloco B, Edifício Via Office, térreo, sala 104