



Revista
de
Psicologia

O USO DE TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PSICOLÓGICOS: REFLEXÕES PERTINENTES

THE PSYCHOLOGICAL USE OF TECHNIQUES AND INSTRUMENTS:
PERTINENT REFLECTIONS

*Nemésio Dario Vieira de Almeida*¹ *Luciana Ferreira de Almeida*²

RESUMO

Este ensaio discute os testes psicológicos como instrumentos úteis na atuação profissional do psicólogo, pois fornecem dados precisos e que, muitas vezes, não são observados por meio de outras técnicas de coleta de dados. Eles são instrumentos de diagnóstico, porém não devem ser considerados os instrumentos por excelência. O uso de testes é importante, mas não desconsidera a observação e a entrevista. Em outro aspecto, a válida interpretação dos resultados de um teste depende da complementação nos dados colhidos por meio da entrevista e da observação.

Palavras-chave: avaliação psicológica; testes psicológicos; diagnóstico.

ABSTRACT

This essay discusses the psychological tests as useful instruments in the professional performance of the psychologist, therefore they supply precise data and, that many times, are not observed by means of other techniques of collection of data. They are diagnosis instruments, however the instruments do not have par excellence to be considered. The use of tests is important, but it does not substitute the observation and the interview. In another aspect, the valid interpretation of the results of a test depends on the complementation in the data collected through the interview and on the observation.

Key words: psychological assessment; psychological tests; diagnosis.

¹ Nemésio Dario Vieira de Almeida - Departamento Estadual de Trânsito do Estado de Pernambuco – DETRAN-PE. Especialista em Psicologia Clínica. Psicólogo Especialista em Trânsito. Mestre em Psicologia Social e da Personalidade pela PUC-RS e FAFIRE-PE. Estuda e pesquisa sobre Circulação Humana e Relações de Gênero.

² Luciana Ferreira de Almeida. Psicóloga Clínica - Universidade Federal de Pernambuco. E-mail: lfa.psi@bol.com.br

Embora o conhecimento geral referente a testes e à construção de testes seja essencial, os psicólogos, em sua prática, devem considerar uma ampla série de questões adicionais, para enquadrar os procedimentos de testagem e a atribuição dos escores num contexto apropriado.

Groth-Mamat (1999, p.36)

O Código de Ética Profissional dos Psicólogos, em seus Princípios Fundamentais, assim diz,

II – O Psicólogo trabalhará visando a promover o bem-estar do indivíduo e da comunidade, bem como a descoberta de métodos e práticas que possibilitem a consecução desse objetivo.

Certamente os testes constituem um dos grandes conjuntos de técnicas para exame e diagnóstico psicológico ao longo do tempo; os primeiros trabalhos de Galton e Cattell com o objetivo de medir a inteligência (ANASTASI e URBINA, 2000; ANCONA-LOPEZ, 1987; ERTHAL, 1996) datam de 1875. Os primeiros pesquisadores, designados psicólogos experimentais, não se interessavam pela mensuração das diferenças individuais. O objetivo a que eles se propunham era a observação das descrições generalizadas do comportamento, enfocando mais a uniformidade do que as diferenças de comportamento (PASQUALI, 1999).

Pasquali (2001) ainda aponta que:

A ciência 'em geral, e a Psicologia' em particular, trabalham com verificação de hipóteses. Para se decidir sobre estas, é maximamente útil se dispor de dados válidos e precisos, e os testes permitem coletar dados de tal natureza para, em seguida 'serem apropriadamente analisados' (p.37).

No entanto, a qualidade dos instrumentos disponíveis no mercado profissional algumas vezes não é condizente com a expectativa que se tem sobre eles. Estudos têm revelado a má qualidade de testes conhecidos e utilizados como recurso de avaliação (SISTO., et al., 1979; NORANHA, 1999; NORANHA et al., 2001a, 2001b, 2002), ao mesmo tempo em que autores vêm revelando a necessidade de se aperfeiçoar a construção, a revisão ou a padronização de instrumentos de avaliação psicológica (WECHSLER, 1999, 2001).

No estudo desenvolvido por Sisto e colaboradores (1979), os autores avaliaram até que

ponto os testes estrangeiros utilizados no Brasil têm sido submetidos aos processos de padronização e/ou adaptação e análise das características metrológicas em amostras brasileiras. Dos nove instrumentos avaliados, 40% não cumpriu as condições propostas para análise, tais como precisão, validade, amostra de padronização, instruções para aplicação do teste e normas para a interpretação dos resultados.

Conforme Anastasi e Urbina (2000) os usuários dos testes precisam saber como avaliá-los: quão bom é este teste para o propósito específico para o qual está sendo utilizado? Que tipo de informações ele pode oferecer sobre as pessoas que se submetem a ele? Como os seus resultados podem ser integrados à rede de dados que conduz às decisões relativas à ação? O presente ensaio foi elaborado a partir dessas indagações. Segundo Anastasi e Urbina (2000) é necessário

um conhecimento sobre testes – não apenas por parte daqueles que constroem ou aplicam testes, mas também por parte de qualquer pessoa que usa resultados de testes como uma fonte de informações para tomar decisões sobre si mesma ou sobre os outros (p. 17).

1 – USOS E TIPOS DE TESTES PSICOLÓGICOS

Um dos primeiros problemas que incentivou o incremento da testagem foi a identificação das pessoas com déficit mental. Usos clínicos relacionados de testes incluem a avaliação de pessoas com dificuldades emocionais e comportamentais. Um forte impulso para o crescimento inicial dos testes também foi incentivado pelas demandas de avaliação que surgiram na educação. Como exemplo temos os famosos testes Binet que inauguraram os testes de inteligência como forma de avaliação psicológica (ANASTASI e URBINA, 2000, p.17; CUNHA, 2002, p.208). Atualmente, temos as escolas que mais utilizam os testes psicológicos como forma de classificar crianças com respeito à sua habilidade de desfrutar de diversas formas de instrução escolar:

A identificação de aprendizagem notavelmente lentos ou rápidos, o aconselhamento educacional e ocupacional no ensino médio e na universidade e a seleção de candidatos para as escolas profissionalizantes estão entre os muitos usos educacionais dos testes (ANASTASI e URBINA, 2000, p.17-18).

Também, temos aplicação da testagem psicológica na seleção e a classificação de pessoal nas indústrias. Do operador de uma linha de montagem ou motorista profissional à administração executiva, praticamente não existe nenhum tipo de trabalho para o qual a testagem psicológica não tenha se mostrado útil em questões como admissão, atribuição de função, transferência, promoção ou demissão (ANASTASI e URBINA, 2000). No entanto, a utilidade dos testes em muitas dessas situações, notadamente com relação aos empregos de alto nível, habitualmente exige que os testes sejam usados como um adjunto à entrevista bem-conduzida, de modo que os escores possam representar à luz de outras informações sobre o *background* do indivíduo (Almeida, no prelo). Dessa forma segundo ainda Anastasi e Urbina, (2000) a testagem constitui:

Uma parte importante do programa total de pessoal. Uma aplicação bastante relacionada da testagem psicológica é encontrada na seleção e na classificação de pessoal militar. Dos simples primórdios na Primeira Guerra Mundial, o alcance e a variedade dos testes psicológicos utilizados em situações militares sofreram um aumento fenomenal durante a Segunda Guerra Mundial. Subseqüentemente, a pesquisa sobre o desenvolvimento de testes continuou em grande escala em todos os ramos das forças armadas (p.18).

As diversas formas de testes para estes diferentes objetivos divergem também em outras características importantes. Eles variam na maneira como são aplicados, como na testagem individual de cada pessoa por um examinador treinado, ou na testagem simultânea de grandes grupos. Também, eles diferem nos aspectos comportamentais que abrangem. Determinados testes focalizam a avaliação de traços cognitivos, ou habilidades. Estas podem variar de aptidões amplas:

Tais como prontidão para beneficiar-se do estudo universitário – a habilidades sensório-motoras altamente específicas necessárias para a realização de uma operação manual simples. Outros testes oferecem medidas de variáveis afetivas, ou de personalidade, tais como traços emocionais ou motivacionais, comportamento interpessoal, interesses, atitudes e valores (ANASTASI e URBINA, 2000, p.18).

Também constatamos atualmente diversos profissionais que vêm trabalhando com a aplicação de testes por computadores, conforme Andriola (1997a) antes da informatização de testes psicológicos, é im-

portante ressaltarem-se dois pré-requisitos. Primeiro deve-se avaliar se a construção dos testes está baseada em uma teoria psicológica, e prosseguir com a determinação dos parâmetros métricos desse instrumento de medida. O segundo refere-se ao estudo científico acerca da influência do computador sobre as respostas dos sujeitos. De acordo com ele, deve-se ter cuidado com a utilização generalizada do computador nas atividades de avaliação já que, atualmente, não se tem nenhum tipo de controle sobre tal atividade.

Há psicólogos que defendem a utilização da informática na fase de apresentação dos resultados, visto que permite uma maior rapidez e precisão. As atividades de análise e interpretação dos resultados devem ser vistas com bastante reserva. Sabe-se que a "capacidade analítica" do computador é limitada, dependendo do software desenvolvido. No momento atual, as posições parcimoniosas devem ser consideradas, senão, num futuro não muito distante, poderemos vir a ter "computadores psicólogos" (ANDRIOLA, 1997a).

2 – O QUE É UM TESTE PSICOLÓGICO?

Amostra Comportamental

A palavra teste vem do latim (*testis* = testemunha) através do inglês (*test* = prova). Em sentido etimológico, fazer um teste seria dar testemunho ou fazer uma prova, dessa forma Anastasi e Urbina, 2000, definem o teste psicológico:

Como uma tarefa única ou um conjunto de tarefas concebidas para fornecer informações sobre algum aspecto da capacidade, do conhecimento, das habilidades ou da personalidade humana. Fundamentalmente é uma mensuração objetiva e padronizada de uma amostra de comportamento, ou seja, os testes psicológicos são como os testes de qualquer outra ciência, na medida em que são feitas observações sobre uma amostra pequena, mas cuidadosamente escolhida do comportamento de um indivíduo (p.19).

Assim, se o psicólogo deseja testar a dimensão do vocabulário de uma criança, a aptidão de um empregado de efetuar cálculos aritméticos, ou a coordenação olho-mão de um piloto, ele examina seu desempenho com um conjunto representativo de palavras, problemas matemáticos ou testes motores. O fato de o teste abranger ou não de forma apropriada o comportamento que está sendo considerado depen-

de, obviamente, do número e da natureza dos itens da amostra. Por exemplo, um teste aritmético que compreende apenas cinco problemas, ou um incluindo apenas itens de multiplicação, seria uma medida escassa da desenvoltura de cálculo do indivíduo (ANASTASI e URBINA, 2000).

3 – OS REQUISITOS OU QUALIDADES DE UM TESTE PSICOLÓGICO

Como foi visto, o teste é um procedimento cientificamente elaborado, por isso exige a observância e uma série de *requisitos (qualidades)*. Dentre esses, vários podem ser considerados *principais (indispensáveis)*, outros são *correlatos de alguns dos principais*, e, finalmente, pequenos números deles podem ser chamados de *secundários*.

São *principais*: validade, fidedignidade ou precisão, padronização e aferição. São *correlatos*: a homogeneidade, a sensibilidade ou fineza discriminativa. Os *secundários* são: simplicidade técnica; economia, facilidade e rapidez na aplicação, avaliação e interpretação; interesse despertado pela tarefa proposta.

Aqui abordaremos apenas os *requisitos (qualidades) principais* dos testes psicológicos:

4 – A VALIDADE

Refere-se àquilo que o teste mede e até que ponto o faz. Diz respeito ao fato do teste medir aquilo que se propõe, portanto a validade permite verificar a possibilidade do teste satisfazer sua função (ANASTASI e URBINA, 2000). Não é suficiente apenas dizer que o teste tem alta ou baixa validade, ela precisa ser determinada através da referência ao uso para o qual é destinado.

Adánez (1999) discute que a validade é um dos conceitos mais importantes da teoria dos testes, embora o significado do conceito não tenha sido uniforme ao longo da história dos testes padronizados. A última etapa da evolução apareceu no manual da *American Psychological Association* — APA, de 1974 e inclui três facetas da validade: conteúdo, critério e construto. A validade de conteúdo compreende a pesquisa sistemática do conteúdo do teste para que se verifique o alcance da amostra de comportamento a ser medido. Se bem que não seja uma verificação simples do conteúdo, é necessário garantir que os aspectos principais da área estarão relacionados no teste. O controle deve ser feito através dos itens, com o objetivo de medir a representatividade deles.

A determinação da validade geralmente requer *critérios* externos, independentes do que quer que seja que o teste tenha sido planejado para medir. Por exemplo, para que um teste de aptidão para engenheiro seja usado para selecionar candidatos promissores para a faculdade de engenharia, o sucesso no curso de engenharia seria um dos critérios. No processo de validação desse teste, ele seria aplicado a um grande grupo de alunos na época de sua admissão à faculdade de engenharia. Alguma medida do desempenho no curso seria eventualmente obtida para cada aluno, com base nas notas, nas avaliações dos professores, no sucesso ou no fracasso em completar o treinamento, e assim por diante. Esse tipo de medida composta constitui o critério com o qual o escore inicial do teste de cada aluno seria correlacionado. Uma correlação alta, ou *coeficiente de validade* significa que aqueles indivíduos que tiveram um escore alto no teste foram relativamente bem-sucedidos na faculdade de engenharia, ao passo que aqueles com escores baixos não se saíram bem no curso. Uma correlação baixa indicaria pouca correspondência entre o escore de teste e a medida de critério e, portanto, pouca validade para o teste. O coeficiente de validade nos permite determinar quão estreitamente o desempenho de critério poderia ter sido predito a partir dos escores de teste.

Assim, antes que o teste esteja pronto para ser usado, sua validade precisa ser estabelecida em uma amostra representativa de pessoas. Os escores dessas pessoas não são empregados para objetivos operacionais, mas servem apenas para o processo de “testar o teste”.

Se o teste mostrar ser válido por este método, ele pode ser usado com outras amostras na ausência de medidas de critério.

Nesse momento devemos considerar um outro ponto. A validade nos diz mais do que o grau em que o teste está cumprindo sua função, ou seja, para Anastasi e Urbina (2000) a validade realmente nos diz o que o teste está medindo.

Ao estudar os dados de validação, podemos determinar objetivamente o que o teste está medindo. Assim, seria mais preciso definir a validade como o quanto nós sabemos o que o teste mede. A interpretação dos escores de teste seria indubitavelmente mais clara e menos ambígua se os testes fossem regularmente nomeados em termos das relações empiricamente estabelecidas pelas quais eles foram validados. Uma tendência nesta direção pode ser reconhecida nos rótulos de testes tais como “teste de avaliação escolar” e “teste de classificação de pessoal”, em lugar do vago título de “teste de inteligência” (p.23).

5 – A FIDEDIGNIDADE

A avaliação objetiva dos testes psicológicos inclui, necessariamente, a determinação da sua fidedignidade e validade (ANASTASI, 1997). Em psicometria, o termo fidedignidade ou precisão tem como significado estabilidade ou consistência. Precisão do teste é a consistência dos resultados obtidos pelo mesmo indivíduo, quando testado novamente com o mesmo teste ou com sua forma equivalente. No sentido mais amplo, a precisão do teste indica até que ponto as diferenças individuais são explicáveis por erros casuais de mensuração e até que ponto são explicáveis por diferenças reais na característica considerada.

Em termos técnicos, toda medida de precisão do teste indica que proporção de variância total dos resultados dos testes é "variância do erro". Um problema que aparece é em relação à definição de variância de erro. O controle do ambiente, o cuidado com as instruções e o controle do tempo reduz a variância do erro e torna o teste mais preciso. Pode haver tantas variedades de precisão do teste quantas sejam as condições que influem nos resultados dos testes, pois qualquer uma dessas condições pode não ter significações para determinado objeto e, assim, ser classificada como variância de erro (ANDRIOLA, 1997b). Todavia, com todos os cuidados, um teste nunca é inteiramente preciso, por isso o teste deve ser acompanhado por uma apresentação de precisão (ANASTASI, 1997).

6 – A PADRONIZAÇÃO E A NORMATIZAÇÃO

O requisito padronização (standardização) de um teste psicológico é um procedimento utilizado durante a aplicação do teste e para a avaliação fidedigna e válida dos resultados. Assim, a padronização refere-se à uniformidade do processo de aplicação, avaliação e interpretação do teste. *Padronizar*, segundo Cerdá (1972), significa unificar segundo um padrão, de forma que a única variável seja o indivíduo testado.

Para um teste ser considerado padronizado é necessário que seja aplicado sob condições iguais e uniformes. Tais testes produzem uma ou mais pontuações numéricas, sendo providos de regras para interpretação dessas pontuações. Seu objetivo é fornecer comparações equitativas entre os diferentes examinandos.

Também, através da padronização, as regras são estabelecidas para a sua aplicação e avaliação dos resultados, de modo que outro psicólogo possa realizar a operação de forma idêntica. Tem por objetivo, ao

unificar os procedimentos, fazer com que se obtenha uma avaliação tão exata quanto possível, diminuindo as variâncias de erro (ERTHAL, 1996).

A fim de assegurar a uniformidade das condições de aplicação, o organizador de testes deve apresentar instruções minuciosas para que cada um dos novos testes criados seja utilizado. A formulação dessas instruções é uma parte importante na padronização de um teste novo (ANASTASI, 1997).

É importante que as condições circundantes devam ser também padronizadas. Como exemplos, pode-se citar: iluminação adequada, ventilação satisfatória e ausência da perturbação ou distrações (devem ser exigências comuns em todas as situações de aplicação de testes).

A normatização refere-se à realização normal ou média e é construída empiricamente, com os resultados obtidos pelos indivíduos que formaram grupos ou amostras ou grupos significativos na fase de confecção do instrumento. Indica, pois, a posição do indivíduo em relação ao grupo normativo, dando idéia de sua realização diante de outras pessoas (ERTHAL, 1996).

7 – AFERIÇÃO PARA UM DETERMINADO GRUPO

Enfim a aferição se refere à graduação do teste psicológico, ou seja, à delimitação de graus de resultados, de aspectos do comportamento, a fim de se poder equiparar objetivamente os resultados de diferentes sujeitos. Conforme Van Kolck (1981) "aferir um teste é estabelecer as unidades ou norma, para avaliação e interpretação dos resultados no teste" (p.21).

Na etapa de preparação do teste, a aferição está contida na padronização, constituindo o último passo desse processo. Deste modo

quando um procedimento é apresentado como padronizado, está implícito que foi aferido, pois a uniformidade de avaliação e interpretação implica estabelecimento de critérios para se julgar os resultados dos sujeitos de forma a poder compará-los entre si (VAN KOLCK, 1981, p.21).

Todavia, um teste, ao ser aplicado em um conjunto diferente daquele para o qual foi elaborado, deve passar novamente por outra aferição, ou melhor, "devem ser fixadas unidades de medida mais adequadas aos sujeitos em apreço".

A aferição de um teste constitui tarefa longa, pesada, e que dificilmente pode ser exercida por um pesquisador só, de acordo com Van Kolck (1981) geralmente é desenvolvido,

Dentro das instituições especializadas por equipes de psicólogos e estatísticos. Implica, na grande maioria dos casos, a necessidade inicial de tradução do teste e, a seguir, a de adaptação das questões na forma ou no conteúdo – de maneira a torná-lo mais de acordo com as peculiaridades sócioeconômicas-culturais do grupo em que o teste vai ser usado. Em terceiro plano é que se apresenta a aferição propriamente dita. Um procedimento, para ser eficiente como teste psicológico, precisa estar aferido para o grupo em que vai ser aplicado (p.21-22).

Portanto, a escolha de um teste deve ser orientada além do objetivo a que se propõe e a relevância do teste para sua finalidade de avaliação (aptidão cognitiva, personalidade, etc) e as características dos sujeitos a serem testados também pelo exame de seus requisitos (*qualidades*) principais, conforme apresentada para determinado grupo específico.

8 – CONSIDERAÇÕES FINAIS

Deve-se ter um maior grau de criticismo quanto ao uso de testes psicológicos importados, priorizar a criação e a informatização de testes psicológicos, com o uso e a comercialização sendo controlados pelos órgãos de representação profissional; nesse sentido, por exemplo, o Conselho Federal de Psicologia (CFP) publicou juntamente com os Conselhos Regionais, as propostas de encaminhamentos resultantes do I Fórum Nacional de Avaliação Psicológica. Nesse material consta que o CFP deverá constituir uma comissão de especialistas “visando à elaboração de um guia de orientações contendo as informações necessárias para que os instrumentos possam ser comercializados”, sendo fundamentação teórica, processo de construção do teste, precisão/fidedignidade, normas e amostras de pontos importantes a serem considerados (CFP, 2000b, p.12). Existem também atualmente diversas Resoluções do CFP que procuram orientar e regulamentar a utilização dos testes psicológicos (CFP, 2001a, 2001b, 2002).

Também deveremos estar preparados para o novo *boom* quanto ao uso da informática nas atividades de avaliação psicológica através da Rede Internacional de Computadores (INTERNET). Tem sido comum visitar *sites* na INTERNET que oferecem avaliações psicológicas. Logicamente, nesses casos, são utilizados “testes psicológicos” sem nenhuma qualidade métrica, ou seja, a preocupação das pessoas ou empresas que oferecem esse tipo de serviço tem sido meramente econômica.

Apesar das críticas e limitações, como por exemplos, em que os testes psicológicos são questionados quanto a sua validade (*Jornal do Comércio*, 2002, p. 5); o CFP decide avaliar pela primeira vez a eficácia dos testes psicológicos utilizados no Brasil (*Revista Isto é*, 25.set.2002, p. 60-62), os testes são e devem continuar sendo utilizados, desde que de forma adequada e ética, fazendo-se um uso inteligente do instrumento. Segundo Pasquali (1999), a crescente demanda dos instrumentos psicológicos

não está sendo acompanhada por um desenvolvimento dos mesmos por parte de pesquisadores brasileiros. Estes, na maioria dos casos, se contentam em produzir um trabalho sumário sobre instrumentos estrangeiros, sem maiores preocupações sobre a aferição da qualidade dos mesmos e aplicabilidade para o nosso contexto cultural (p.7).

Ao mesmo tempo Pasquali (1996), afirma que a Ciência empírica não é isenta de erro e a consciência das dificuldades deve servir para melhorar e não para abandonar as técnicas. Com este espírito, muitas tentativas estão sendo desenvolvidas com o objetivo de qualificar os testes psicológicos e resgatar seu valor (BARDELLA et al., 2001; GOUVEIA et al., 2002; PASQUALI, 1996; WECHSLER, 1999, 2001).

Finalmente, ter ou não ter legislação que oriente o trabalho do psicólogo não se torna o fundamental, mas o ser ético para, então, “... assumir responsabilidade somente por atividades para as quais esteja capacitado pessoal e tecnicamente”. Das responsabilidades gerais dos psicólogos, Art. 1º, letra a – Código de Ética Profissional dos Psicólogos (2000a).

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ADÁNEZ, Geraldo P. Procedimentos de construcción y analisis de tests psicometricos. In: WECHLER, Severino M. & GUZZO, Roberto S. L. *Avaliação psicológica: perspectiva internacional*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 1999.
- ALMEIDA, Nemésio D. V. (no prelo). A entrevista psicológica como um processo dinâmico e criativo. *Psicologia Ciência e Profissão*.
- ALMEIDA, Nemésio D. V. (em fase de pesquisa). Teste de Prontidão Emocional para Motorista – TEPEM: Estudos de Normatização de uma Nova Amostra para motoristas da cidade do Recife (PE).
- ANCORA-LOPEZ, M. (Org.). *Testes de inteligência I*. São Paulo: E.P.U., 1987.

Dentro das instituições especializadas por equipes de psicólogos e estatísticos. Implica, na grande maioria dos casos, a necessidade inicial de tradução do teste e, a seguir, a de adaptação das questões na forma ou no conteúdo – de maneira a torná-lo mais de acordo com as peculiaridades sócioeconômicas-culturais do grupo em que o teste vai ser usado. Em terceiro plano é que se apresenta a aferição propriamente dita. Um procedimento, para ser eficiente como teste psicológico, precisa estar aferido para o grupo em que vai ser aplicado (p.21-22).

Portanto, a escolha de um teste deve ser orientada além do objetivo a que se propõe e a relevância do teste para sua finalidade de avaliação (aptidão cognitiva, personalidade, etc) e as características dos sujeitos a serem testados também pelo exame de seus *requisitos (qualidades) principais*, conforme apresentado para determinado grupo específico.

8 – CONSIDERAÇÕES FINAIS

Deve-se ter um maior grau de criticismo quanto ao uso de testes psicológicos importados, priorizar a criação e a informatização de testes psicológicos, com o uso e a comercialização sendo controlados pelos órgãos de representação profissional; nesse sentido, por exemplo, o Conselho Federal de Psicologia (CFP) publicou juntamente com os Conselhos Regionais, as propostas de encaminhamentos resultantes do I Fórum Nacional de Avaliação Psicológica. Nesse material consta que o CFP deverá constituir uma comissão de especialistas “visando à elaboração de um guia de orientações contendo as informações necessárias para que os instrumentos possam ser comercializados”, sendo fundamentação teórica, processo de construção do teste, precisão/fidedignidade, normas e amostras de pontos importantes a serem considerados (CFP, 2000b, p.12). Existem também atualmente diversas Resoluções do CFP que procuram orientar e regulamentar a utilização dos testes psicológicos (CFP, 2001a, 2001b, 2002).

Também deveremos estar preparados para o novo *boom* quanto ao uso da informática nas atividades de avaliação psicológica através da Rede Internacional de Computadores (INTERNET). Tem sido comum visitar *sites* na INTERNET que oferecem avaliações psicológicas. Logicamente, nesses casos, são utilizados “testes psicológicos” sem nenhuma qualidade métrica, ou seja, a preocupação das pessoas ou empresas que oferecem esse tipo de serviço tem sido meramente econômica.

Apesar das críticas e limitações, como por exemplos, em que os testes psicológicos são questionados quanto a sua validade (*Jornal do Comércio*, 2002, p. 5); o CFP decide avaliar pela primeira vez a eficácia dos testes psicológicos utilizados no Brasil (*Revista Isto é*, 25.set.2002, p. 60-62), os testes são e devem continuar sendo utilizados, desde que de forma adequada e ética, fazendo-se um uso inteligente do instrumento. Segundo Pasquali (1999), a crescente demanda dos instrumentos psicológicos

não está sendo acompanhada por um desenvolvimento dos mesmos por parte de pesquisadores brasileiros. Estes, na maioria dos casos, se contentam em produzir um trabalho sumário sobre instrumentos estrangeiros, sem maiores preocupações sobre a aferição da qualidade dos mesmos e aplicabilidade para o nosso contexto cultural (p.7).

Ao mesmo tempo Pasquali (1996), afirma que a Ciência empírica não é isenta de erro e a consciência das dificuldades deve servir para melhorar e não para abandonar as técnicas. Com este espírito, muitas tentativas estão sendo desenvolvidas com o objetivo de qualificar os testes psicológicos e resgatar seu valor (BARDELLA et al., 2001; GOUVEIA et al., 2002; PASQUALI, 1996; WECHSLER, 1999, 2001).

Finalmente, ter ou não ter legislação que oriente o trabalho do psicólogo não se torna o fundamental, mas o ser ético para, então, “... assumir responsabilidade somente por atividades para as quais esteja capacitado pessoal e tecnicamente”. Das responsabilidades gerais dos psicólogos, Art. 1º, letra a – Código de Ética Profissional dos Psicólogos (2000a).

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ADÁNEZ, Geraldo P. Procedimentos de construcción y analisis de tests psicometricos. In: WECHLER, Severino M. & GUZZO, Roberto S. L. *Avaliação psicológica: perspectiva internacional*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 1999.

ALMEIDA, Nemésio D. V. (no prelo). A entrevista psicológica como um processo dinâmico e criativo. *Psicologia Ciência e Profissão*.

ALMEIDA, Nemésio D. V. (em fase de pesquisa). Teste de Prontidão Emocional para Motorista – TEPEM: Estudos de Normatização de uma Nova Amostra para motoristas da cidade do Recife (PE).

ANCORA-LOPEZ, M. (Org.). *Testes de inteligência I*. São Paulo: E.P.U., 1987.

- ANASTASI, Anne. *Testes psicológicos*. São Paulo: Editora Pedagógica e Universitária Ltda., 1997.
- ANASTASI, Anne & URBINA, Suzana. *Testagem psicológica*. 7. ed. Porto Alegre: Artes Médicas, 2000.
- ANDRIOLA, Wagner B. Informatização dos testes psicológicos. *Psique*, Belo Horizonte, Unicentro Newton Paiva, v. 7, n.11, p. 102-110, 1997a.
- _____. Inteligência, aprendizagem e rendimento acadêmico segundo a Teoria Triárquica da Inteligência (TTI). *Educação em Debate*, v. 11, n. 2, p.295-308, 1997b.
- BARDELLA, José G.; et al. Psicodiagnóstico Miocinético - PMK: normas para motoristas da cidade do Recife. *Psic*, v.2(2/3), 106-137. São Paulo: Vetor, 2001.
- CERDÁ, Enrique. *Psicometria geral*. Barcelona: Herder, 1972.
- CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA-CFP. *Código de Ética Profissional dos Psicólogos 2000*. Brasília, 2000a.
- _____. Propostas encaminhadas para os Conselhos Federal e Regionais de Psicologia. In: FÓRUM NACIONAL DE AVALIAÇÃO, 1, Brasília, 2000b.
- _____. *Resolução CFP nº25/2001-Define teste psicológico como método privativo do psicólogo e regulamenta sua elaboração, comercialização e uso*. Brasília, 2001a.
- _____. *Resolução CFP nº30/2001-Manual de elaboração de Documentos de Avaliação Psicológica*. Brasília, 2001b.
- _____. *Resolução CFP nº01/2002-Regulamenta a Avaliação Psicológica em Concursos Públicos e Processos Seletivos da mesma natureza*. Brasília, 2002.
- CUNHA, Jurema A. (Colab). *Psicodiagnóstico*. 5. ed. Revisada e ampliada. Porto Alegre: Artmed, 2002.
- ERTHAL, Tereza Cristina. *Manual de psicometria*. Rio de Janeiro: J. Zahar Editores, 1996.
- GOUVEIA, Valdiney V.; VIEIRA DA SILVA, Deusivania; VIEIRA DA SILVA, Maria dos P.; ANDRADE, Maria W.C.L.; SILVA FILHO, Severino B.; COSTA, Danyelle M. F. Atitudes frente à avaliação psicológica para condutores: Perspectivas de técnicos, estudantes de psicologia e usuários. *Psicologia Ciência e Profissão*, 22(2),50-59, 2002.
- GROTH-MARNAT, G. *Handbook of psychological assessment*. 3ª ed. New York: Wiley & Sons, 1999.
- NORANHA, Ana P.P. *Avaliação psicológica segundo psicólogos: usos e problemas com ênfase nos testes*. Tese de Doutorado. Instituto de Psicologia, PUC-Campinas, 1999.
- NORANHA, Ana Paula P.; SARTORI, F. A.; ANDRADE, F. A., & OTTATI, F. Informações contidas nos manuais de testes de inteligência publicados no Brasil. *Psicologia em Estudo*, 6(2), 101-106, 2001a.
- NORANHA, Ana Paula P. Análise de coeficientes de testes de inteligência. *Psico*, 32(20), 73-86, 2001b.
- _____. Análise de testes de personalidade: qualidades do material, das instruções, da documentação e dos itens. Qualidades de testes de personalidade. *Estudos de Psicologia*, 19(3), 55-56, set./dez., 2002.
- PASQUALI, Luis. Medida psicometrica. In: _____ (Org.) *Teorias e métodos de medida em Ciências do comportamento*. Brasília: UnB/INEP, 1996.
- _____. *Psicometria: Teoria e aplicações*. Brasília: Editora da Unb, 1997.
- _____. *Instrumentos Psicológicos: manual prático de elaboração*. Brasília: LabPAM/IBAPP, 1999.
- _____. Testes psicológicos: conceitos, história, tipos e usos. In: PASQUALI, Luis (Org.). *Técnicas de exame psicológico - TEP manual*, v.I: Fundamentos das técnicas psicológicas. São Paulo: Caso do Psicólogo, Conselho Federal de Psicologia, 2001.
- SISTO, Fermio F.; CODENOTTI, Nestore; COSTA, Carlos A. Jales; & NASCIMENTO, Teresinha C. N. Testes psicológicos no Brasil: que medem realmente. *Educação e Sociedade*, 2, 152-165, 1979.
- VAN KOLCK, Odette L. *Técnicas de exame psicológico e suas aplicações no Brasil*. 1º e 2º Vs. Petrópolis: Vozes, 1981.
- WECHSLER, Severino M. Guia de procedimentos éticos para a avaliação. In: WECHSLER, Severino M. & GUZZO, Roberto S. L. (Org.). *Avaliação psicológica - perspectiva internacional*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 1999.
- _____. Princípios éticos e deontológicos na avaliação psicológica. In: PASQUALI, Luis (Org.). *Técnicas de exame psicológico - TEP manual*, v.I: Fundamentos das técnicas psicológicas. São Paulo: Caso do Psicólogo, Conselho Federal de Psicologia, 2001.