



09

Manual de Avaliação Psicológica

Coletânea ConexãoPsi - Série Técnica



Conselho
Regional de
Psicologia
do Paraná
CRP 08



conexãopsi

Coletânea ConexãoPsi

Dados internacionais de catalogação na publicação
Bibliotecária responsável: Mara Rejane Vicente Teixeira

Machado, Adriane Picchetto
Manual de Avaliação Psicológica / Adriane
Picchetto Machado, Valéria Cristina Morona. –
Curitiba : Unificado, 2007.
110 p. ; 20 x 20 cm.

1. Psicologia aplicada. I. Morona, Valéria
Cristina. II. Título.

CDD (21ª ed.)
158

Designer Responsável: Leandro Roth

Designer Gráfico: Cristiane Borges

Ilustrações: Vicente Sledz e Cristiane Borges

Impressão e acabamento: Artes Gráficas e Editora Unificado
grafica@unificado.com

Foto da Capa: Carlos Gutemberg

Todos os direitos desta edição reservados ao Conselho Regional de Psicologia -
8ª Região - Av. São José, 699 - Cristo Rei - Curitiba - PR - CEP 80050-350

Coletânea ConexãoPsi

O Conselho Regional de Psicologia, através da gestão ConexãoPsi, com sua finalidade precípua de promover a Psicologia, a Ética e a Cidadania na sociedade, vem através desta coletânea informar e orientar psicólogos e usuários dos serviços psicológicos sobre as questões administrativas, pertinentes à gestão financeira-política da categoria, e sobre as questões técnicas que atinam às práticas psicológicas.

O momento é ímpar para tal mister, uma vez que a Sociedade se debate com inúmeras questões relacionadas com o comportamento humano. A contribuição que esta coletânea pretende trazer é de ampliar o conhecimento, resgatar a história de 28 anos de lutas do CRP-08, que através do idealismo de muitos profissionais, que contribuíram e continuam contribuindo neste projeto, proporcionar subsídios e informações consistentes para a efetiva utilização da ciência e da técnica psicológica.

A entrega da Coletânea ConexãoPsi, com a série administrativa e a série técnica, é mais uma das ações concretas em direção aos objetivos com que nos comprometemos ao sermos eleitos.

A série técnica da Coletânea ConexãoPsi compõe-se, em seu lançamento, por doze títulos. E elaborada pelas Comissões do CRP-08, tem o intuito de esclarecer dúvidas e oferecer subsídios para o estudo e exercício das práticas psicológicas. Os cadernos são compostos pelo histórico, definição, utilização e objetivos dos diversos campos de atuação dos psicólogos. Desta forma, a Coletânea ConexãoPsi se propõe a ser um ponto de referência e apoio para os profissionais e estudantes de Psicologia, bem como para futuros colaboradores das Comissões. Além de serem uma importante fonte de esclarecimento para a sociedade que como usuária tem a necessidade e o direito de ter mais conhecimentos sobre a Psicologia.

A série administrativa das Coletâneas ConexãoPsi, formada por seis títulos, tem o objetivo de orientar conselheiros, colaboradores e psicólogos sobre as normas e procedimentos que norteiam a gestão do CRP-08, dentro dos princípios de transparência e democracia adotados.

Transmitir a experiência administrativa desenvolvida por nossa gestão é colaborar para que o Conselho Regional de Psicologia da 8ª Região continue crescendo; é auxiliar na capacitação dos novos e futuros conselheiros, bem como firmar ainda mais a sua imagem de Instituição com Administração Ética e Competente, com responsabilidade social e fiscal..

Ao Conselho Regional de Psicologia da 8ª Região cabe desenvolver políticas em prol do desenvolvimento da Profissão, da Cidadania, das Políticas Públicas, da Ética, com uma administração coerente com esses propósitos. Este foi sempre o compromisso do IX Plenário Gestão ConexãoPsi (2004-2007): muita seriedade, trabalho responsável e coerência no discurso e nas ações.

Raphael Henrique C. Di Lascio - CRP 08/00967
Conselheiro Presidente

Guilherme Azevedo do Valle - CRP 08/02932
Conselheiro Vice-Presidente

Alan Ricardo Sampaio Galleazzo - CRP 08/04768
Conselheiro Tesoureiro

Deisy Maria Rodrigues Joppert - CRP 08/1803
Conselheira Secretária

IX Plenário CRP-08
Gestão ConexãoPsi 2004-2007

IX Plenário CRP-08

Gestão ConexãoPsi - 2004/2007

Conselheiros Efetivos

Curitiba

- Raphael Henrique C. Di Lascio - CRP 08/00967
Conselheiro Presidente
- Guilherme Azevedo do Valle - CRP 08/02932
Conselheiro Vice-Presidente
- Alan Ricardo Sampaio Galleazzo - CRP 08/04768
Conselheiro Tesoureiro
- Deisy Maria Rodrigues Joppert - CRP 08/1803
Conselheira Secretária
- Aldo Silva Junior - CRP 08/00646 (*in memorian*)
- Tonio Dorrenbach Luna - CRP 08/07258
- Thereza Cristina de A. Salomé D'Espíndula CRP 08/04776

Londrina

- Sérgio Ricardo B. da Rocha Velho - CRP 08/07140

Maringá

- Rosemary Parras Menegatti - CRP 08/03524

Cascavel

- Fabiana da Costa Oliveira - CRP 08/07072

Foz do Iguaçu

- Flávio Dantas de Araújo - CRP 08/05993 (*in memorian*)

Conselheiros Suplentes

Umuarama

- Rosângela Maria Martins - CRP 08/01169

Campos Gerais

- Marcos Aurélio Laidane - CRP 08/00314

Londrina

- Denise Matoso - CRP 08/02416

Curitiba

- Eugênio Pereira de Paula Junior - CRP 08/06099
- Caçan Jurê Cordeiro Silvanio - CRP 08/07685

Série Técnica - Manual de Avaliação Psicológica

Autores

Adriane Picchetto Machado - CRP-08/02571

Valéria Cristina Morona - CRP-08/11550

Sumário

1. Avaliação Psicológica - Considerações	13
2. Passos a serem observados em um processo de Avaliação Psicológica	15
3. Dimensões do processo de Avaliação Psicológica*	17
4. Principais técnicas de Avaliação Psicológica	19
4.1 Testes Psicológicos	19
4.1.1 Classificação	20
4.1.2 A escolha dos instrumentos	25
4.1.3 Cuidados na aplicação dos testes	26
4.1.4 A avaliação dos testes	27
4.2 Observação	28
4.2.1 Exame do estado mental	28
4.2.2 Observação	29
4.3 Entrevista	29
4.3.1 Roteiro de entrevista	30
5. Aspectos Éticos da Avaliação Psicológica	31
6. A produção de documentos legais decorrentes da Avaliação Psicológica	35
6.1. Declaração	36
6.2 Atestado Psicológico	36
6.3 Relatório ou Laudo Psicológico	37
6.4 Parecer	38
6.4.1 Sua estrutura deve ser	38
6.5 Apontamentos sobre os documentos de avaliação psicológica	39
7. Contextos da Avaliação Psicológica	43
7.1 A Avaliação Psicológica em Recursos Humanos	43
7.2 Avaliação Psicológica em Orientação Profissional	46
7.3. A Avaliação Psicológica na Área Psicoeducacional	48
7.4. Avaliação Psicológica na Área de Trânsito	49
7.5. Avaliação Psicológica na Área Jurídica	52
7.6. Avaliação Psicológica na área de cirurgia bariátrica	54
8. Possibilidades de Reflexão	57
Referências	59
Anexos	63



1. Avaliação Psicológica - Considerações

A Avaliação Psicológica refere-se a um conjunto de procedimentos confiáveis que permitem ao psicólogo julgar vários aspectos do indivíduo através da observação de seu comportamento em situações padronizadas e pré-definidas. (Pasquali, L & Tróccoli, B., LabPAM – UNB)

A Avaliação Psicológica se refere ao modo de conhecer fenômenos e processos psicológicos por meio de procedimentos de diagnóstico e prognóstico e, ao mesmo tempo, aos procedimentos de exame propriamente ditos para criar as condições de aferição ou dimensionamento dos fenômenos e processos psicológicos conhecidos. (Alchieri, J.C. & Cruz, R.M., 2004)

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 resultantes da relação do indivíduo com a sociedade, utilizando-se, para tanto, de estratégias psicológicas – métodos, técnicas e instrumentos. (Resolução CFP 07/2003)

A Avaliação Psicológica é um processo flexível e não padronizado, que tem por objetivo chegar a uma determinação sustentada a respeito de uma ou mais questões psicológicas através de coleta, avaliação e análise de dados apropriados ao objetivo em questão. (Urbina, 2007)

Então, quais são as principais características de uma Avaliação Psicológica?

Avaliação Psicológica é	Avaliação Psicológica não é
um processo dinâmico.	um trabalho mecânico.
um processo de conhecimento do outro.	somente avaliar determinadas características.
um processo científico.	sinônimo de aplicação de testes.
um trabalho especializado.	um processo simples, rápido e fácil.
a obtenção de amostras do comportamento.	um conhecimento definitivo sobre o comportamento observado.

2. Passos a serem observados em um processo de Avaliação Psicológica

- ▶ Identificar os objetivos da avaliação do modo mais claro e realista possível;
- ▶ Proceder a seleção apropriada de instrumentos;
- ▶ Aplicar de forma cuidadosa os instrumentos selecionados;
- ▶ Fazer a correção dos instrumentos de forma cuidadosa;
- ▶ Fazer a cuidadosa interpretação dos resultados;
- ▶ Desenvolver o uso criterioso dos dados coletados;
- ▶ Produzir o relatório verbal ou escrito.

*“Testes e avaliações não são sinônimos.
Os testes são uma das ferramentas usadas no processo de avaliação.
Avaliar é muito mais do que aplicar testes.
Avaliar é um processo dinâmico.”*

*3. Dimensões do processo de Avaliação Psicológica**

Adriane Picchetto Machado CRP-08/02571

Célia Mazza de Souza CRP-08/02052

A Avaliação Psicológica tem se desenvolvido na direção de uma extrema complexidade. Os desavisados talvez não percebam, porém, as dimensões que a Avaliação Psicológica atinge vão além da simplicidade de aplicar testes ou fazer entrevistas com determinado objetivo.

Qualquer psicólogo que pretenda trabalhar com avaliações deverá ter em mente as dimensões técnicas, relacionais, éticas, legais, profissionais e sociais diretamente implicadas em seu trabalho. Se todas estas percepções caminham juntas e se inter-relacionam, é provável que possamos perceber a infinitude de cuidados e preocupações que devemos ter como profissionais que buscamos, principalmente e acima de tudo, o respeito e a “construção” daquele que nos procura para se submeter a um processo de Avaliação Psicológica.

Avaliar nunca é simples, nem rápido, nem fácil. A respeito da dimensão técnica, o psicólogo necessita ter, antes de mais nada, um vasto conhecimento em relação às técnicas que pretende utilizar, assim como uma possibilidade de crítica consciente em relação aos instrumentos de avaliação que utiliza (testes, dinâmicas de grupo, observação, entrevista e outros). Obviamente, a formação dada pelas Faculdades de Psicologia nesta área é insuficiente para o pleno domínio das técnicas e de si mesmo, principalmente, porque ainda o nosso ensino é compartimentalizado e a formação prioriza o aspecto técnico e não o científico em geral. Aprendemos mecanicamente como aplicar diversas técnicas, mas não experienciamos a integração dos dados obtidos, a análise acurada dos mesmos, o levantamento de hipóteses a partir dos dados coletados, a dinâmica, afinal, que sempre estará presente em um processo de avaliação. Sempre, por melhor que tenha sido a formação do psicólogo, ele deve buscar cursos de pós-formação para aperfeiçoar os seus conhecimentos.

Também a dimensão relacional é importantíssima, pois nos informa a respeito de mecanismos transferenciais e contra-transferenciais que sempre estão presentes no momento da avaliação. Sem um conhecimento maior nessa área, os desavisados poderão entender manipulações evidentes, como simpatia, mecanismos de sedução como educação e aí por diante.... O desenvolvimento da percepção mais acurada de si mesmo e do cliente somente pode ser mais real e menos fantasioso através de um exercício constante de auto-percepção e auto-crítica que, muitas vezes, é acompanhado de um processo psicoterapêutico.

A **dimensão ética** deve sempre direcionar qualquer trabalho, especialmente este que tratamos. Falamos aqui de respeito ao semelhante, à sua dor, às obrigações de causar o menor dano possível com a nossa intervenção e à sustentação dos resultados, mesmo que havendo pressões de todos os tipos (pais, chefias e outros). Também gostaria de ressaltar a obrigatoriedade de fazer entrevistas de devolução, premissa esta muito esquecida pelos psicólogos, e que pode servir como um momento muito especial de crescimento para o nosso cliente, se bem realizada e levando em conta todas as dimensões citadas.

A **dimensão legal** tem sido amplamente questionada: o Estado tem o direito de investigar a vida de um cidadão que pretende ter um emprego ou uma Carteira Nacional de Habilitação? Que conseqüências legais a interdição de um membro de uma determinada família trará para o mesmo? Qual o valor legal do uso de técnicas desatualizadas, não adaptadas à população brasileira?

A **dimensão profissional** diz respeito a todas as implicações e conseqüências de ordem profissional no momento de uma avaliação, da entrega de um laudo ou da devolução de resultados. Qual é o nível de seriedade e isenção que esse profissional apresentou para tanto? Qual é o seu posicionamento a respeito de uma avaliação realizada pelo seu colega e que agora se encontra em suas mãos, em grau de recurso? Prefiro agradar o meu chefe e manter o meu emprego a ser coerente com um trabalho e uma imagem profissional? Quais as conseqüências para a classe de psicólogos de um trabalho mal-feito, covarde, que cede a pressões ?

A **dimensão social** se refere às reflexões mais amplas da nossa sociedade. A instituição (Estado, empresa) tem o direito de investigar a vida de um cidadão que pretende ter um emprego ou uma Carteira Nacional de Habilitação? Em que mecanismos sociais segregatórios a avaliação psicológica pode colaborar? Qual o uso deste tipo de trabalho e que fins de manipulação ele pode ter?

Desta forma, a avaliação psicológica nunca é simples, nunca é isenta de conseqüências que podem ser muito sérias para o cliente e para a imagem da nossa classe. Independente do local onde o psicólogo atue e dos objetivos de sua avaliação, não é possível a prática de aplicações e correções de testes sem consciência e sem compreensão da complexidade deste trabalho.

*Artigo publicado na Revista Contato, do Conselho Regional de Psicologia da 8ª Região – Ano 21 – nº 104 – Set/Out 2000.

4. Principais técnicas de Avaliação Psicológica

“Principais técnicas de Avaliação Psicológica:
entrevistas, observação,
testes psicológicos,
dinâmicas de grupo,
observação lúdica,
provas situacionais e outras.”

Todas as técnicas acima citadas contribuem para a compreensão do outro (candidato, cliente, periciando, usuário, etc.), sujeito do processo de Avaliação Psicológica. Todas as técnicas são importantes para o processo de conhecimento do outro, não esquecendo que a Avaliação Psicológica requer o planejamento adequado, a execução cuidadosa do que foi planejado, a integração e análise dos dados obtidos através de todas as técnicas utilizadas. A partir dessa integração das informações coletadas é que será possível redigir ou entregar os resultados da mesma.

4.1 Testes Psicológicos

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. (Resolução CFP 002/2003)

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. (idem)

Segundo Alchieri, Noronha e Primi (2003), os testes psicológicos são “instrumentos objetivos e padronizados de

investigação do comportamento, que informam sobre a organização normal dos comportamentos exigidos na execução de testes ou se suas perturbações em condições patológicas”. Assim, percebe-se que o teste dá ao profissional a possibilidade de observar o comportamento de forma padronizada e julgar se os comportamentos que observa durante a execução deste encontram-se, segundo o próprio teste, dentro das condições observadas na população normal pesquisada durante a sua fabricação.

A função do teste torna-se, dessa forma, medir as diferenças entre indivíduos ou entre as reações do mesmo indivíduo em diferentes ocasiões. É importante ressaltar que os testes psicológicos devem ser entendidos como instrumentos auxiliares nesta coleta de dados que é a Avaliação Psicológica e que, juntamente com as demais informações organizadas pelo psicólogo, auxiliam na compreensão do problema estudado, de forma a facilitar a tomada de decisões.

4.1.1 Classificação

- ▶ Testes com respostas corretas: Funcionamento cognitivo, conhecimento, habilidades ou capacidades;
- ▶ Testes nos quais não há respostas corretas: Inventários, questionários, levantamentos, testes de personalidade, motivações, preferências, atitudes, interesses, opiniões, reações características.

“Testes são ferramentas. São um meio para se alcançar um fim. Podem ser mal-aplicados, o que limita ou anula sua utilidade. A responsabilidade última pelo uso e interpretação apropriados dos testes é do psicólogo.”

Os testes psicológicos, ao longo da história da Psicologia, foram protagonistas de uma série de problemáticas que contribuíram para o seu descrédito e pouca utilização. De forma geral, a principal problemática se refere ao uso inadequado das técnicas, sendo que, infelizmente, muitos psicólogos as usam de forma pouco criteriosa, com conhecimento prévio pouco cuidadoso, não fazendo a análise necessária quanto a atualização das mesmas, utilizando procedimentos que não apresentam condição de cientificidade.

Podemos considerar que a formação nesta área, nos cursos de graduação em Psicologia, tem contribuído para essas problemáticas, pois, de forma geral, os programas são estanques e primam pelo tecnicismo, ensinando as técnicas de avaliação de forma isolada e não como integrantes de um processo dinâmico, como entende-se a Avaliação Psicológica.

Essas condições contribuíram para a pouca consideração pela própria classe em relação às técnicas de avaliação. A partir das muitas reflexões realizadas nos Fóruns Regionais de Avaliação Psicológica e no Fórum Nacional de Avaliação Psicológica, ocorridos em 1999 e promovidos pelo Sistema Conselhos, ampliaram-se as discussões a respeito desse tema e foram localizadas algumas opções para minimizar ou acabar com as problemáticas referidas, entre elas:

- ▶ Oferecer uma formação integradora, que ofereça condições técnicas, éticas e críticas - reflexivas ao aluno;
- ▶ Aprimorar os programas de formação - menos burocracia, mais dinâmica;
- ▶ Desenvolver e validar novos instrumentos de avaliação;
- ▶ Possibilitar o acesso ao conhecimento em formação continuada;
- ▶ Avaliar os instrumentos à disposição no mercado.

Segundo pesquisa desenvolvida por Noronha, Primi e Alchieri, em 2004, apenas 28,8% dos testes apresentam as três condições mínimas (precisão, validade e padronização) para ser considerado um instrumento cientificamente fundamentado.

Com base neste diagnóstico, o plano de ação foi colocado em prática, cabendo ao Conselho Federal de Psicologia as medidas relativas à avaliação dos instrumentos de avaliação psicológica. Para tanto, foi organizado o Sistema de Avaliação dos Testes Psicológicos (SATEPSI)



Partiu-se, para tanto, do princípio de que a responsabilidade da escolha dos instrumentos, métodos e técnicas no exercício profissional é do psicólogo, mas o Conselho Federal de Psicologia (CFP) tem a competência para disciplinar e fiscalizar o exercício profissional.

Assim, foi publicada, a Resolução CFP 02/2003, que define e regulamenta o uso, a elaboração e a comercialização de testes psicológicos (ver Anexo 1). Nessa Resolução foram definidos os requisitos mínimos que os testes precisam apresentar para serem aprovados pelo Conselho:

- ▶ Fundamentação teórica;
- ▶ Evidências empíricas de validade e precisão das interpretações propostas;
- ▶ Sistema de correção e interpretação dos escores;
- ▶ Descrição clara dos procedimentos de aplicação e correção;
- ▶ Manual contendo as informações.

As técnicas devem ser apresentadas pelas editoras ou laboratórios de Avaliação Psicológica, sendo que a primeira lista de testes favoráveis foi publicada em 06 de novembro de 2003. A lista publicada não é estática nem definitiva. Será considerada falta ética a utilização de testes psicológicos que não constam da relação de testes aprovados pelo CFP, salvo os casos de pesquisa.

Tal medida foi alvo de muita discussão e polêmica, sendo que os psicólogos não acompanharam de forma mais próxima o processo como um todo, tendo sido recebida a primeira lista publicada como uma surpresa. Assim, os serviços de grande porte (Detran, Avaliação de Porte de Arma, Avaliação de Vigilantes, etc.) tiveram que se adequar rapidamente às novas normas, o que gerou, na época, muitas dificuldades.

Posteriormente à publicação da primeira listagem, em 2003, os psicólogos foram pouco a pouco investindo no conhecimento de novas técnicas, apesar da resistência apresentada por grande parte dos usuários dos mesmos, em deixar de usar esta ou aquela técnica com a qual já estava acostumado.

De forma geral, passados quase quatro anos da iniciativa, pode-se perceber que os profissionais tiveram que investir na remodelagem dos seus processos de avaliação, abrindo-se para novos testes, fazendo reciclagens e supervisões, o que, por si só, já pode ser considerado um grande ganho nesse trabalho.

Por parte das editoras de testes psicológicos, pode-se verificar o desenvolvimento de pesquisas científicas e o lançamento de novas técnicas de avaliação com a adequada condição científica.

Até abril de 2007, foram apresentados ao SATEPSI pelas editoras 165 testes, sendo que 88 receberam parecer favorável ao uso.

Apresentamos a seguir as principais técnicas que hoje são aprovadas pelo Conselho Federal de Psicologia:

Testes de Personalidade - Comportamento

Adultos	Infantis
CPS - Escalas de Personalidade de Comrey	DFH III - O Desenho da Figura Humana
EFEx - Escala Fatorial de Extroversão	ETPC - Escala de Traços de Personalidade para Crianças
EFN - Escala Fatorial de Neuroticismo	FTT- Teste Contos de Fada
H T P	H T P
IFP - Inventário Fatorial de Personalidade	SMHSC - Sistema Multimídia de Habilidades Sociais de Crianças
IHS - Inventário de Habilidades Sociais	
Palográfico	
Pirâmides Coloridas de Pfister	
PMK - Psicodiagnóstico Miocinético	
QUATI - Questionário de Avaliação Tipológica	
Rorschah	
STAXI - Inventário de Expressão de Raiva como Estado e Traço	
Teste Z de Zulliger	
TAT - Teste de Apercepção Temática	

Testes de Habilidades - Aptidões - Inteligência

Adultos	Infantis
AC - Teste de Atenção Concentrada	WISC III - Escala de Inteligência Wechsler para Crianças
AC 15 - Teste de Atenção Concentrada	Colúmbia - Escala de Maturidade Mental
BFM 1 - Testes de Atenção	Raven - Escala Especial
BFM 2 - Testes de Memória	R 2 - Teste Não Verbal de Inteligência para Crianças
BFM 3 - Teste de Raciocínio Lógico	Teste das Fábulas
BFM 4 - Testes de Atenção Concentrada	
BGFM 1 - Testes de Atenção Difusa	
BGFM 2 - Testes de Atenção Concentrada	
BPR 5 - Bateria de Provas de Raciocínio	
D-2 - Teste de Atenção Concentrada	
G 36/ G 38 - Teste Não Verbal de Inteligência	
RAVEN - Escala Geral	
R 1 - Teste Não verbal de Inteligência	
Teste dos Relógios	
WAIS III - Escala de Inteligência Wechsler para Adultos	

Outros

Adultos	Infantis
BBT - Testes de Fotos de Profissões	Bender - Teste Gestáltico Viso-Motor de Bender
EMEP - Escala de Maturidade para a Escolha Profissional	IEP - Inventário de Estilos Parentais
Escala Beck	TDAH - Escala de Transtorno do Déficit de Atenção/Hiperatividade
Estilos de Pensar e Criar	SDT - Teste do Desenho de Silver
ISSL - Inventário de Sintomas de Stress de Lipp	
IECPA- Inventário de Expectativas e Crenças Pessoais Acerca do Álcool	
QSG - Questionário de Saúde Geral	
Escala Hare - PCL-R	

Para que um teste possa ser utilizado pelos profissionais da Psicologia, ele necessita responder a requisitos essenciais. O primeiro grande ponto a ser discutido é a validade do teste em questão. Ao produzir um instrumento de avaliação, os autores devem estar certos de que ele mensurará o que está se propondo. Em outras palavras, os autores precisam esclarecer se o teste de atenção em questão realmente mede atenção.

Outro ponto refere-se à fidedignidade do teste. Este assunto envolve o fato de o escore obtido na aplicação se aproximar ao escore verdadeiro do sujeito. Ou seja, ao aplicar um teste de atenção e obter o escore médio, significa que o indivíduo possui realmente uma atenção dentro da média? A fidedignidade é a “confiabilidade” do instrumento de testagem ou a sua “precisão”.

Ao formalizar um teste, os autores precisam estabelecer “regras” que sejam comuns a todos os usuários: é a padronização, ou seja, a uniformidade dos procedimentos tanto de aplicação quanto de pontuação do teste. Isso garantirá que todos os psicólogos que fizerem uso do material em um mesmo sujeito, por exemplo, obterão o mesmo resultado. Por isso é muito importante ressaltar que, quando o profissional muda uma consigna está ferindo os princípios de padronização do teste e perdendo a confiabilidade de seu resultado.

Por fim, o teste utilizado pelo psicólogo deve corresponder à realidade em que está sendo utilizado. Isso significa que ele deve estar adaptado às realidades social, econômica e política do Brasil. Dessa forma, muitos testes que são apenas traduzidos para a língua portuguesa não são testes que podem ser utilizados pela Psicologia. Esses instrumentos

necessitam passar por um processo de pesquisa em que será estudado e aplicado em populações específicas para poder ser considerado apto à população daquele país.

Resumidamente, os requisitos fundamentais para que um teste possa ser considerado um bom instrumento de avaliação são:

Validade	O teste mede o que se propõe a medir?
Fidedignidade	O escore obtido no teste se aproxima do escore verdadeiro do sujeito?
Padronização	Há uniformidade dos procedimentos tanto de aplicação quanto de pontuação do teste?
Adaptação	O teste corresponde à realidade em que é utilizado?

A publicação da Resolução 02/2003, do Conselho Federal de Psicologia, regulamentou a elaboração, a comercialização e o uso dos testes, estabelecendo critérios básicos para os testes. Após disso, para que possam ser disponibilizados ao uso dos profissionais e incluídos na listagem do SATEPSI, uma comissão consultiva avalia todos os critérios minuciosamente e decide se aquele instrumento já possui todos os requisitos para que os psicólogos possam utilizá-lo com confiança.

4.1.2 A escolha dos instrumentos

Conhecer os princípios que regem a elaboração dos testes é fundamental. Entretanto os profissionais, quando em sua prática, ficam em dúvida quanto ao qual instrumento deverá utilizar para avaliar determinada característica. É importante ressaltar que não existem instrumentos melhores ou piores – visto que todos passaram por um processo científico de elaboração – e sim instrumentos mais indicados ou menos indicados para determinada situação.

Os pontos abaixo podem ajudar o profissional a pensar melhor e a escolher o teste mais adequada para a ocasião:

- ▶ Que atributos ou características se quer avaliar: personalidade, atenção, inteligência etc.;
- ▶ Quais as técnicas disponíveis e aprovadas: técnicas que constam na lista do CFP como aprovadas;
- ▶ Idade, escolaridade, nível socioeconômico etc. do testando: perfil da pessoa a ser avaliada;
- ▶ Familiaridade com o instrumento: ter conhecimento prévio do material antes de sua aplicação;
- ▶ Qualidade do instrumento: confiabilidade do material mediante indicação ou não do CFP;
- ▶ Materiais originais: utilização de materiais da editora e nunca fotocópias.

Dessa forma, há testes que não podem ser utilizados com pessoas de baixa escolaridade, adultos, etc. e há instrumentos que exigem do profissional mais treino do que outros. Isso deve ser pensado antes da formalização e da escolha dos materiais que se pretende utilizar.

4.1.3 Cuidados na aplicação dos testes

Na prática dos profissionais, percebem-se muitos erros e muitas dúvidas na hora da aplicação. Como é uma situação que envolve pessoas e, dessa forma, são situações em que fatos inesperados podem ocorrer, é importante que o psicólogo observe alguns pontos.

Antes da aplicação do teste, é importante que o profissional observe o avaliando (ou o grupo de avaliandos) nos seguintes aspectos: condições físicas (medicações, estado de cansaço, problemas visuais e auditivos, alimentação etc) e condições psicológicas (problemas situacionais, alterações comportamentais), procurando identificar possíveis situações que possam influenciar na qualidade do desempenho do sujeito.

Além disso, estabelecer um bom rapport é imprescindível: no início da avaliação é importante salientar os objetivos da mesma, procurando esclarecer todas as dúvidas.

Durante a aplicação propriamente dita, é de responsabilidade a observação dos princípios de padronização do teste: reduções não previstas e instruções diferentes do que estabelece o manual ferem os princípios básicos de sua utilização. Deve-se no entanto, seguir rigorosamente as orientações do manual sem assumir postura estereotipada e rígida. Além disso, a utilização de materiais fotocopiados podem gerar problemas futuros.

Para que se obtenha um desempenho adequado dos avaliandos, deve-se também observar a postura do psicólogo na hora da execução: aplicar os testes de forma clara e objetiva, inspirando tranquilidade e evitando, assim, acentuar a ansiedade situacional típica da avaliação.

O trabalho pode ser facilitado se o psicólogo habituar-se a registrar os eventos de forma pormenorizada, ou seja, os comportamentos durante a aplicação. Isso facilitará na hora da sistematização dos dados e ajudará o profissional na conclusão de seu trabalho.

4.1.4 A avaliação dos testes

Após a aplicação dos testes, a próxima etapa corresponde à avaliação dos mesmos. Deve-se, neste momento, observar todos os princípios contidos no manual e segui-los com rigorosidade. A entrega dos resultados e a entrevista de devolução baseiam-se na boa avaliação. Após isso, é importante observar o resguardo e o sigilo das informações, assegurando a guarda adequada dos materiais. Trataremos desse assunto de forma mais específica um pouco adiante.

A integração das informações obtidas quando há a utilização de mais de uma ferramenta de avaliação torna-se um processo demorado, porém fundamental. Para que se possa ter uma real visão do objeto de estudo, é preciso expor para si todas as informações obtidas e organizá-las. Identificar padrões de comportamento é o primeiro passo, ou seja, quando o sujeito, em diferentes momentos, apresentar formas semelhantes de reação. Além disso, essas informações deverão ser correlacionadas com o que se conhece sobre a história do indivíduo e de sua família, bem como o registro contra-transferencial do profissional, levantando hipóteses explicativas. Deve-se, também, procurar informações incoerentes e estudá-las, investigando e fornecendo respostas para elas.

A integração de todos os dados de uma avaliação psicológica (entrevistas, testes, observações, dinâmicas) não é um trabalho fácil e exige do psicólogo muito treino e competência.

Os 12 Pecados Mortais do Uso de Testes Psicológicos

1. Utilizar testes não aprovados pelo CFP.
2. Usar cópias de testes.
3. Não encarar a Avaliação Psicológica como um processo.
4. Dispensar a entrevista.
5. Adaptar os testes de acordo com a sua vontade: alterar tempos, instrumentos, não observando a padronização.
6. Não pedir ao candidato para assinar o teste.
7. Não registrar todas as informações pertinentes ao caso.
8. Aceitar remuneração incompatível com a sua prática.
9. Não esclarecer a respeito da Avaliação Psicológica ao cliente e ao usuário do serviço.
10. Não fazer entrevistas de devolução.
11. Não se aperfeiçoar em reciclagens, cursos, supervisões e congressos.
12. Não guardar os materiais por cinco anos.

4.2 Observação

A avaliação psicológica é no seu fim último uma pesquisa. E fazer pesquisa implica em desenvolvimento de um repertório específico. Este repertório contempla a habilidade de manejar diferentes ferramentas. Dentre as ferramentas disponíveis para a utilização do psicólogo em um processo de avaliação, a observação é uma das principais.

“Observar é estudar, examinar, olhar com atenção, pesquisar minuciosamente.”

A observação é um método mais aberto de avaliação psicológica e sem dúvida o primeiro instrumento que o profissional de Psicologia aprende a utilizar. Assim, o seu treino é fundamental para que haja clareza e exatidão nas informações coletadas.

Observar significa tornar mensurável o comportamento que se expõe por parte do sujeito que o manifesta. O comportamento observado também produz reações (sentimentos, respostas) no observador, que o auxiliam a formular hipóteses sobre o mesmo.

4.2.1 Exame do estado mental

▶ **Atenção**

Capacidade de concentração do psiquismo frente a determinado estímulo;

▶ **Senso percepção**

Capacidade de receber um estímulo e transformá-lo em uma imagem;

▶ **Consciência**

Estado de clareza psíquica;

▶ **Orientação**

Capacidade de situar-se em relação a si mesmo e ao ambiente;

▶ **Memória**

Capacidade de fixar, conservar, evocar e reconhecer um estímulo;

▶ **Pensamento**

Capacidade de elaborar, associar e criticar idéias. Traduz a aptidão de elaborar conceitos, articulá-los em juízos e construir raciocínios de modo a solucionar problemas;

▶ **Linguagem**

Conjunto de sinais convencionados utilizados para se expressar;

▶ **Afetividade**

Capacidade de experimentar sentimentos e emoções;

▶ **Conduta**

Tendência psicomotora da atividade psíquica.

4.2.2 Observação

▶ **Aparência geral:**

Higiene, cuidados corporais e vestimenta Aspecto físico e de saúde Modo de comportar-se

▶ **Área sensorial e motora**

Visão

Audição

Movimento corporal

4.3 Entrevista

A entrevista psicológica é uma conversação dirigida a um propósito definido de avaliação. Sua função básica é prover ao avaliador subsídios técnicos acerca da conduta do candidato, completando os dados obtidos pelos demais instrumentos utilizados.

A entrevista é uma técnica de investigação científica em psicologia, sendo um instrumento fundamental do método clínico. (...) Compreende o desenvolvimento de uma relação entre o entrevistado e o entrevistador, relacionada com o significado da comunicação. Revela dados introspectivos (a informação do entrevistado sobre os seus sentimentos e experiências), bem como o comportamento verbal e não-verbal do entrevistador e do entrevistado. (Cunha, 1986)

Apesar de suas vantagens, a entrevista está sujeita a interpretações subjetivas do examinador (valores, estereótipos, preconceitos, etc.). Deve-se, portanto, planejar e sistematizar indicadores objetivos de avaliação correspondentes ao perfil examinado.

4.3.1 Roteiro de entrevista

De forma geral, os dados a serem obtidos deverão ser observados de acordo com o contexto onde o atendimento estará sendo realizado. Assim, em determinados contextos, certas informações são imprescindíveis, enquanto que em outros, algumas informações se tornam irrelevantes.

A entrevista deve ser entendida como uma forma dinâmica, o que possibilitará o conhecimento necessário aos objetivos da avaliação proposta. Consideramos como importantes, nos mais diversos contextos, a investigação das seguintes informações:

- ▶ Dados de identificação
- ▶ Dados socioculturais
- ▶ História familiar
- ▶ História escolar
- ▶ História e dados profissionais
- ▶ História e indicadores de saúde/doença
- ▶ Aspectos da conduta social
- ▶ Visão e valores associados a temática investigada
- ▶ Características pessoais
- ▶ Expectativas de futuro

Ao mesmo tempo em que os dados objetivos são coletados, deve-se observar o processo de comunicação que se estabelece entre o cliente e o profissional que o atende. Quando se processa uma entrevista, o psicólogo tem que ter em mente que há outras formas de comunicação, além da verbal, que seria a mais tradicional e óbvia. A comunicação não-verbal muitas vezes é mais intensa e rica, complementando ou não a exposição oral.

A forma de organização espacial, a localização, os gestos, o olhar e a voz irão fornecer ao psicólogo treinado adequadamente dados muito confiáveis a respeito dos sentimentos do cliente, assim como sobre as condições da comunicação que está acontecendo (vontade de favorecer a comunicação, bloqueios, inseguranças, etc.).

5. Aspectos Éticos da Avaliação Psicológica

*“Pelos atos que praticamos em nossas relações
com os homens nos tornamos justos ou injustos.”
Aristóteles*

Antes de tratar os aspectos éticos que norteiam a Avaliação Psicológica, é importante conhecer a definição básica de ética.

Toda sociedade possui regras de convivência humana. Sabemos que não podemos andar sem roupas nas ruas, que não podemos matar uma outra pessoa e que devemos cuidar bem de nossos filhos. Essa é a moral, ou seja, um conjunto de princípios que norteiam a ação dos homens em sociedade. Cada sociedade, evidentemente, possui suas normas sociais fruto da construção de sua história. A ética é, por sua vez, a ciência da reflexão crítica desses princípios, os quais referem-se aos ideais da conduta humana.

Dessa forma, é fácil entender o que é a ética profissional: são deveres e princípios morais no exercício de determinada profissão. Pressupõe a crítica sobre a consistência e a coerência dos valores que norteiam o nosso trabalho. O Código de Ética expressa sempre uma concepção de homem e de sociedade, determinando as direções das relações entre os indivíduos. Traduzem-se em princípios e normas que devem pautar pelo respeito ao sujeito humano e seus direitos fundamentais.

Os dois principais documentos que compõem os preceitos da Ética Profissional do Psicólogo são o Código de Ética (cuja última versão é de 2005) e o Guia de Princípios Éticos da APA (American Psychological Association), de 1953.

O atual Código de Ética Profissional do Psicólogo - o terceiro da categoria -, entrou em vigor no dia 27 de agosto de 2005, após a publicação da Resolução 10/2005. Sua missão primordial é assegurar um padrão de conduta que fortaleça o reconhecimento social da categoria, dentro de valores relevantes para a sociedade e para a prática desenvolvida.

Renovar o código da profissão significa adaptar-se às mudanças da sociedade e da própria prática. Além disso, há a inserção de atividades multidisciplinares, novas legislações, a criação do Código de Defesa do Consumidor, o Estatuto da Criança e do Adolescente, o Estatuto do Idoso e a Própria Constituição Federal que, criados ou renovados, precisam ser considerados durante a prática profissional.

Os objetivos do Código de Ética são:

- ▶ Estabelecer padrões de conduta esperados, fortalecendo o reconhecimento sócia da categoria de psicólogos;
- ▶ Fomentar a auto-reflexão exigida de cada indivíduo acerca de sua práxis, de modo a responsabilizá-lo, pessoal e coletivamente, por ações e conseqüências no exercício profissional.

O Código de Ética é um instrumento de reflexão que tem ainda os objetivos de discutir os limites e interseções relativos aos direitos individuais e coletivos (sociedade, colegas, usuários e beneficiários), contemplando a diversidade da profissão. Apresenta, assim, as responsabilidades e deveres do profissional para a população, oferecendo diretrizes para a sua formação, além de balizar os julgamentos de suas ações.

Os princípios fundamentais da prática profissional apontados neste documento são:

- ▶ Respeito, liberdade, dignidade, igualdade e integridade
- ▶ Promover a saúde e a qualidade de vida
- ▶ Responsabilidade Social
- ▶ Aprimoramento Profissional Contínuo
- ▶ Acesso ao conhecimento da ciência
- ▶ Posicionamento crítico

Complementando as idéias principais do Código, a APA determinou seis princípios básicos para a formação e atuação do psicólogo.

Primeiramente, a competência técnica, que envolve manter um alto padrão de exigência em seus trabalhos, reconhecendo seus limites e oferecendo apenas serviços para os quais está habilitado. Isso subentende, também, a constante reciclagem do conhecimento, acompanhando as mudanças científicas da área de predominante atuação.

Cabe ao profissional, também, apresentar comportamentos honestos, justos e respeitosos na sua atuação. Deve ter consciência de seus valores e os efeitos que estes podem ter na sua prática, evitando colocar seus próprios ideais mesclados em sua atuação.

A responsabilidade científica e profissional aponta para a necessidade de o profissional estar atento a sua atuação e colaborar com colegas, profissionais de outras áreas e instituições, procurando ampliar a postura ética a todos os âmbitos atingidos pelo trabalho.

Respeitar a dignidade das pessoas, principalmente, em uma sociedade que tem mais consciência de seus direitos, é fundamental. Reconhecer que as pessoas têm direito à privacidade e à confidencialidade do que é discutido dentro do ambiente de atendimento. É um princípio básico da atuação da Psicologia. Além disso, entender que as pessoas são autodeterminadas e que têm autonomia sobre suas atitudes; pontos os quais devem estar sempre na mente do profissional durante o atendimento e após ele.

Relacionado ao que foi discutido no parágrafo anterior está a preocupação com o bem-estar do outro. Isso significa que qualquer conflito que porventura possa ocorrer na prática profissional deve ser resolvido da melhor forma possível, minimizando os riscos envolvidos.

Finalmente, a questão da responsabilidade social do trabalho, ou seja, a responsabilidade científica diante da comunidade e da sociedade na qual está inserido. O profissional da Psicologia deve ser responsável também na formulação de leis e políticas que possam beneficiar a sociedade sem que envolvam, necessariamente, vantagens profissionais.

A discussão até o presente momento sobre Ética Profissional dispõe aos psicólogos que atuam na área de Avaliação Psicológica a observância e o respeito de alguns princípios fundamentais. Abaixo, alguns pontos enumerados por uma pesquisa de Pietro, Muniz, Almeida e Bartram (1999). Segundo o estudo, a postura inadequada do profissional fere princípios de responsabilidade e ética:

- ▶ Fotocopiar materiais sujeitos a direitos autorais;
- ▶ Utilizar testes inadequados na sua prática;
- ▶ Estar desatualizado na área de atuação;
- ▶ Desconsiderar os erros de medida nas suas interpretações;
- ▶ Utilizar folhas de resposta inadequadas;
- ▶ Ignorar a necessidade de explicações sobre pontuação nos testes aos solicitantes da avaliação;
- ▶ Permitir a aplicação de testes por pessoal não qualificado;
- ▶ Desprezar as condições que afetam a validade dos testes em cada cultura;
- ▶ Ignorar a necessidade de arquivar o material psicológico coletado;
- ▶ Interpretar além dos limites dos testes utilizados.

Os pontos ressaltados pelos autores refletem situações que comumente são vistas na atuação de profissionais pouco atualizados: utilização de materiais antigos e folhas de resposta produzidas por eles próprios, utilização de testes que não constam como aprovados na listagem do SATEPSI, aplicação de testes por pessoas que não são psicólogos ou

estudantes de Psicologia, resistência em divulgar o resultado da Avaliação para o avaliando, entre outros.

Dessa forma, é importante que o psicólogo esteja ciente de seus direitos e deveres frente ao atendido, evitando problemas futuros com a legislação e garantindo credibilidade ao trabalho da classe.

6. A produção de documentos legais decorrentes da Avaliação Psicológica

Uma das maiores dúvidas os profissionais é a produção de documentos, não somente decorrentes da Avaliação Psicológica. De forma geral, podemos entender que um documento é uma peça legal, que representa uma verdade. Deve ser então, desta forma, entendido como uma prova legal realizada por um especialista, que fornece informações técnicas acerca de determinada questão. É então, uma comunicação técnico-científica de natureza oficial.

Em 2003, através da Resolução 07/2003, do CFP, é instituído o Manual de Elaboração de Documentos Escritos produzidos pelo psicólogo e decorrentes da Avaliação Psicológica frente à constante necessidade da apresentação de documentos, com objetivos diversos e procurando subsidiar o profissional na produção qualificada destes materiais. Assim, toda e qualquer comunicação por escrito deverá seguir as diretrizes escritas e a não observância constitui falta ética disciplinar. Esta resolução tem como principal objetivo orientar o profissional na confecção de documentos decorrentes das avaliações psicológicas e fornecer subsídios técnicos e éticos necessários para a elaboração qualificada da comunicação escrita.

Primeiramente, é de fundamental importância que a redação seja bem estruturada e definida, evitando interpretações errôneas de seu conteúdo. Ordenar as idéias e utilizar linguagem profissional é primordial para que seja compreensível por quem lê e garanta precisão na comunicação, com clareza, concisão e harmonia.

Deve-se respeitar os princípios éticos e técnicos, estando cientes de pontos básicos como os deveres em relação ao atendido, o sigilo profissional e as relações com a justiça, oferecendo à população um trabalho de qualidade e uma boa imagem da profissão.

É importante salientar a natureza dinâmica e não definitiva do objeto de estudo, apontando o caráter situacional e momentâneo da avaliação. Dessa forma, as terminologias devem ser precisas e claras, com conclusões baseadas apenas no que foi observado e nos instrumentais técnicos utilizadas.

Um grande erro de muitos profissionais é criar documentos com muitas informações que não correspondem ao que foi solicitado e que acabam por prejudicar o atendido. Assim, o que constará em um documento desta modalidade deverá ser única e exclusivamente o necessário para responder e atender o que foi perguntado.

Salienta-se, ainda, a importância de rubricar todas as laudas e assinar a última página, garantindo que folhas não serão substituídas, acrescentadas ou retiradas.

As modalidades de documento apontadas pela Resolução 07/2003 são: declaração, atestado psicológico, relatório ou laudo psicológico e parecer psicológico, sendo que sua utilização depende do objetivo da elaboração do mesmo. Vejamos cada um dos exemplos e sua utilização, bem como os pontos mínimos que devem conter.

6.1. Declaração

- ▶ A Declaração é um documento que visa informar a ocorrência de fatos objetivos com a finalidade de declarar:
- ▶ Comparecimentos do atendido e/ou do seu acompanhante, quando necessário;
- ▶ Acompanhamento psicológico do atendido;
- ▶ Informações sobre as condições do atendimento (tempo, dias, horários).

Sua estrutura deve ser em papel timbrado ou carimbo com nome/sobrenome e CRP contendo:

- ▶ Registro do nome e sobrenome do solicitante
- ▶ Finalidade do documento
- ▶ Registro das informações solicitadas
- ▶ Registro do local e data de expedição
- ▶ Registro do nome completo do psicólogo e CRP (ou carimbo com as mesmas informações)
- ▶ Assinatura

6.2. Atestado Psicológico

O Atestado Psicológico é um documento expedido pelo psicólogo, que certifica uma determinada situação ou estado psicológico. Tem como finalidade justificar faltas e/ou impedimentos, informar se indivíduo está apto ou não para atividades específicas, após a realização de um processo de avaliação psicológica dentro do rigor técnico e ético que subscreve a legislação, além de solicitar o afastamento e/ou a dispensa do solicitante, subsidiado na afirmação atestada do fato, de acordo com o disposto na Resolução 15/1996 do CFP, sendo facultada a utilização do CID (Código Internacional de Doenças).

Sua estrutura deve restringir-se ao que foi solicitado e ser em papel timbrado ou carimbo com nome/sobrenome e CRP devendo expor:

- ▶ Registro do nome e sobrenome do solicitante
- ▶ Finalidade do documento
- ▶ Registro da informação do sintoma, situação ou condições psicológicas que justifiquem o atendimento, afastamento ou falta
- ▶ Registro do local e data de expedição
- ▶ Registro do nome completo do psicólogo e CRP (ou carimbo com as mesmas informações)
- ▶ Assinaturas

Ressalta-se a importância de evitar parágrafos, evitando inclusão de informações.

6.3 Relatório ou Laudo Psicológico

O relatório ou laudo psicológico é uma apresentação descritiva de situações e/ou condições psicológicas e suas determinações históricas, políticas e culturais, pesquisadas no processo de avaliação psicológica. Ele deve ser subsidiado em dados colhidos a luz de um instrumental técnico (entrevistas, dinâmicas, testes, observações, exames psíquicos, intervenção verbal) consubstanciado em referencial técnico filosófico e científico adotado pelo psicólogo.

Sua estrutura deve conter identificação, descrição da demanda, procedimento, análise e conclusão. Vejamos o que cada uma dessas etapas deverá abordar.

Identificação:

- ▶ Auto/relator - quem elabora
- ▶ Nome e CRP
- ▶ Interessado - quem solicita
- ▶ Empresa, cliente, justiça
- ▶ Assunto / Finalidade - qual a razão
- ▶ Motivo do pedido

Descrição da Demanda:

- ▶ Narração das informações referentes à problemática apresentada e dos motivos, razões e expectativas que produziram o pedido do documento;
- ▶ Apresentar a análise que se faz da demanda de forma a justificar o procedimento adotado.

Procedimento:

- ▶ Apresentação dos recursos e instrumentos técnicos utilizados para coletar as informações à luz do referencial técnico-filosófico que os embasa.

Análise:

- ▶ Exposição descritiva de forma metódica, objetiva e fiel dos dados colhidos e das situações vividas relacionadas à demanda em sua complexidade;
- ▶ Na análise deve ser apenas relatado o que for necessário para o esclarecimento do encaminhamento ou da conclusão.

Conclusão:

- ▶ Resultado e/ou considerações a respeito de sua investigação a partir das referências que subsidiaram o trabalho;
- ▶ Deve-se acrescentar, ao fim, o local, data de emissão e identificação do psicólogo (nome, sobrenome e CRP), bem como sua assinatura.

6.4 Parecer

Parecer é um documento fundamentado e resumido sobre uma questão focal do campo psicológico, cujo resultado pode ser indicado ou conclusivo. Sua finalidade é apresentar uma resposta esclarecedora a uma questão-problema. É, dessa forma, a resposta a uma consulta exige, de quem responde, competência no assunto.

O psicólogo parecerista deve fazer a análise do problema apresentado e opinar a respeito. Caso hajam quesitos, deve respondê-los de forma sintética e convincente.

6.4.1 Sua estrutura deve ser:

Identificação:

- ▶ Nome do parecerista e sua titulação
- ▶ Nome do autor da solicitação e sua titulação

Exposição dos motivos

- ▶ Transcrição do objetivo da consulta e dos quesitos ou a apresentação das dúvidas apresentadas pelo solicitante.

Análise:

- ▶ Análise minuciosa da questão explanada e argumentada com base nos fundamentos necessários existentes.

Conclusão:

- ▶ Apresentação do posicionamento do profissional, respondendo a questão levantada.
- ▶ Deve-se acrescentar, ao fim, local, data de emissão e identificação do psicólogo (nome, sobrenome e CRP), bem como sua assinatura.

6.5 Apontamentos sobre os documentos de avaliação psicológica

Sempre e onde for possível, o psicólogo deverá apresentar a validade de seu documento. É imprescindível que o profissional observe o tempo mínimo de guarda dos materiais de Avaliação Psicológica. Tanto os escritos quanto os instrumentos que fundamentaram os mesmos devem ser guardados pelo prazo mínimo de cinco anos. Há casos em que é solicitado que sejam armazenados por mais tempo, ampliado nos casos previstos em lei por determinação judicial ou por algum outro motivo específico. Pode ser norma da empresa, por exemplo, que o material permaneça arquivado durante todo o tempo em que o colaborador estiver trabalhando na mesma.

No caso de mudança de profissional ou extinção do serviço de Psicologia, é fundamental observar o que determina o Código de Ética. No primeiro caso, o psicólogo que deixa o serviço deverá passar os materiais para o próximo profissional. Já se não houver mais o serviço, deve-se solicitar ao Conselho de Psicologia da região que lacre os locais de guarda do material ou tome as devidas providências para garantir o sigilo das informações.

Na produção de um documento decorrente de um processo de Avaliação, deve-se utilizar linguagem adequada a quem se dirige, expondo unicamente as informações que se fizerem necessárias e visando sempre o bem-estar do avaliado. Quando o material destina-se a outro profissional, é preferível entregar pessoalmente ou por meio de mensageiro de confiança, procurando garantir a confidencialidade através de envelope lacrado, rubricando todas as laudas e assinando a última, para evitar inclusão ou substituição de folhas.

Como regra geral, quando o documento destina-se a outra pessoa, deve-se dizer o necessário e de tal forma que sempre possa ser interpretado com objetividade e não possa ser usado em prejuízo do indivíduo em questão.

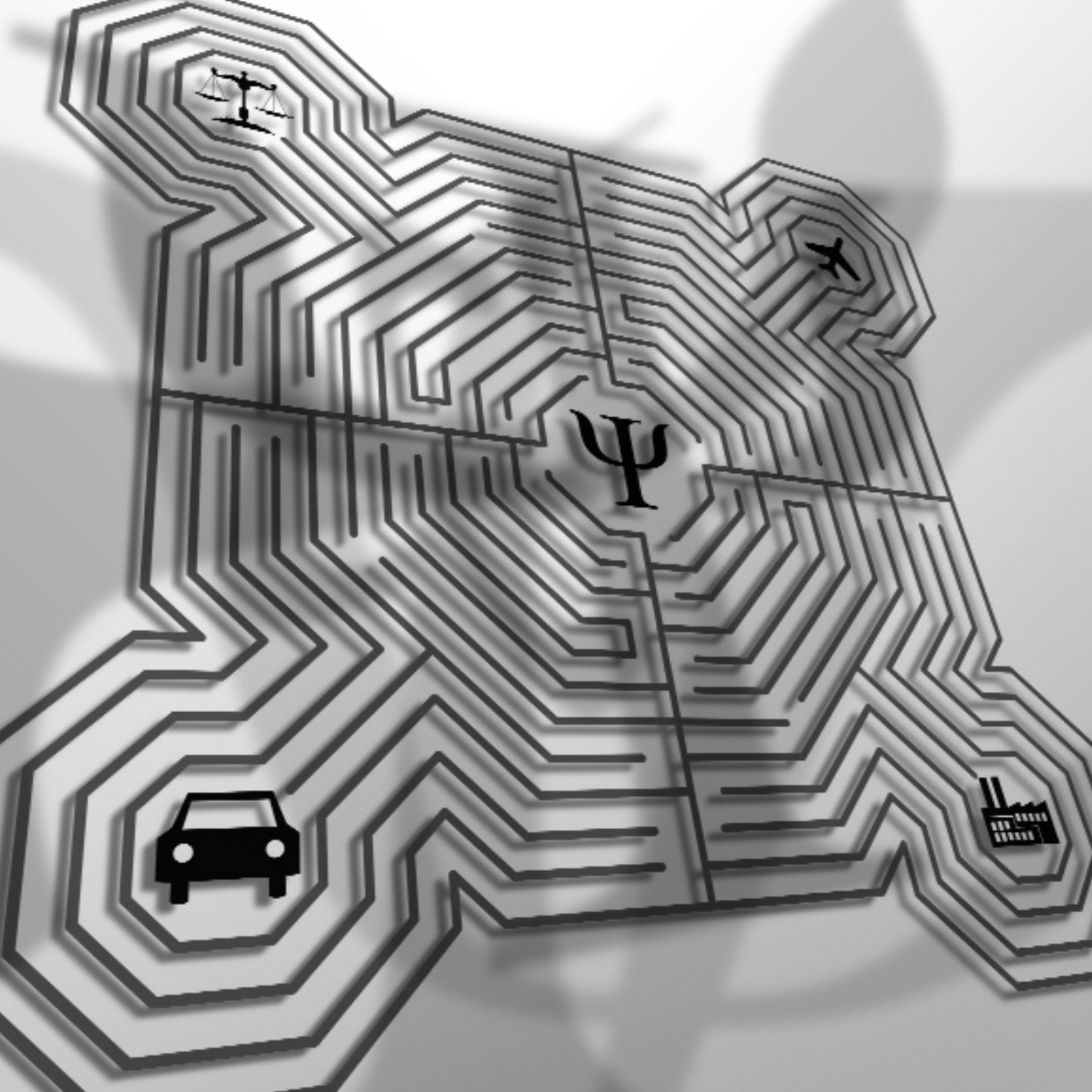
Nos momentos em que o documento destina-se a outro psicólogo, o relato pode ser em linguagem técnica, fazendo referência concreta ao material do teste do qual foi extraída esta ou aquela conclusão. Pode conter uma descrição minuciosa da estrutura básica da personalidade (ansiedade, defesas, etc.), bem como o diagnóstico e prognóstico, de acordo com os termos da Psicopatologia.

Nos casos em que os documentos destinam-se a professores, o informe deverá ser breve e referenciar exclusivamente ao que o professor necessita saber. A linguagem deve ser formal porém cotidiana, procurando não transparecer intimidades do caso que não se relacionam com o aspecto pedagógico.

Quando o documento destina-se a um advogado o cuidado deve ser redobrado. Deve ser expresso em termos inequívocos e com afirmação que não deixem margem para que sejam usadas conforme convier à causa. Uma vez formulada a conclusão em relação à dúvida que levou a solicitação do estudo, é conveniente justificar esta conclusão.

Nos casos em que o destino é um empresário, o documento deve sempre partir das qualidades do avaliando e o informe responderá apenas às condições exigidas para a classificação e em que nível estão presentes ou se estão ausentes.

Para outros profissionais (médico, fonoaudiólogos, etc.), o psicólogo deve limitar-se a responder sobre a presença ou ausência de transtornos emocionais, informando ao profissional apenas o necessário para o encaminhamento do caso.



7. Contextos da Avaliação Psicológica

Na atualidade pode-se perceber que existem diversas possibilidades de atuação para o profissional que possui a adequada formação e especialização na área de avaliação psicológica, e, conseqüentemente, competência para desenvolver processos efetivos e científicos, atendendo de forma profissional às demandas da sociedade.

Podemos observar áreas de atuação mais tradicionais da avaliação psicológica, tais como as atividades de seleção em empresas, orientação profissional, avaliação para fins de trânsito, avaliações psicopedagógicas, etc. Porém, a cada dia revelam-se novas demandas, como, por exemplo, avaliação para porte ou registro de armas, para candidatos à cirurgia bariátrica, para candidatos à cirurgia plástica, para fins de avaliação de aviadores ou comissários de bordo, para mergulhadores, em concursos públicos, avaliação de juízes, detentos, etc.

Cada vez mais a Psicologia tem sido solicitada a atender as mais diferentes demandas e infelizmente, de forma geral, os profissionais atendem essas demandas individualmente, solitariamente, com pouca ou nenhuma intenção (ou condição) de pesquisar ou produzir um conhecimento científico a respeito daquela área de atuação. Assim, ainda não temos protocolos constituídos de avaliação psicológica nas diferentes áreas da avaliação psicológica, cada psicólogo atua da forma como acha mais adequada, muitas vezes intuitivamente e, infelizmente, inconscientemente, não levando em consideração as diferentes responsabilidades técnicas, éticas e legais de seu trabalho.

Abordamos a seguir algumas áreas em que os psicólogos tem atuado com avaliação psicológica, propondo algumas reflexões sobre a prática atual.

7.1 A Avaliação Psicológica em Recursos Humanos

Indiscutivelmente, uma das áreas que mais absorve psicólogos atualmente é a empresa. Com a crescente necessidade de estar a frente da concorrência e a corrida no mercado, as organizações têm se preocupado cada vez mais com os colaboradores que atuam em seu ambiente. São estratégias que, sem dúvida, aumentam a competitividade e alinham-se às metas da empresa naquele momento. Face a esse contexto, uma das ações tomadas pelas organizações têm sido, além de manter seus melhores profissionais, trazer para o seu dia-a-dia colaboradores que alinhem-se às estratégias da empresa e favoreçam-na em termos de mercado. Para isso, a presença do psicólogo torna-se indispensável, suprimindo a organização dos melhores funcionários.

Ao deparar-se com um trabalho de recrutamento e seleção, o psicólogo deve ter em mente todo o contexto sociopolítico-econômico que a empresa está envolvida, além de características básicas de sua atuação: quadro de funcionários, organização formal e informal dos mesmos, a missão e a visão da organização, a cultura, as políticas, as metas, os grupos de trabalho, a clientela e suas exigências etc., procurando compor um panorama geral que irá ajudar na captação das pessoas ideais. Conhecer a empresa onde está atuando – ou prestando serviço – faz com que seja selecionada a pessoa mais adequada para determinado cargo, evitando re-trabalho e realizando uma atividade integrada com a realidade.

Selecionar é, basicamente, identificar no candidato características compatíveis com o que ele precisará ter e desenvolver no exercício de sua função. É comparar o que o cargo requer (descrição de cargos) com o que o candidato oferece.

O início do trabalho de um bom processo seletivo é uma boa descrição de cargos. Quando há a definição do que a empresa procura para determinado lugar torna mais fácil e específica a sua procura. O segundo passo é, então, “recrutar” os profissionais, ou seja, chamá-los para a empresa utilizando as especificidades estabelecidas.

Começa, na seqüência, o trabalho de “avaliação”, já na análise dos currículos recebidos. Nesta etapa é possível escolher as pessoas que “encaixam-se” dentro das características básicas do cargo (sexo, idade, escolaridade, cursos, tempo de experiência e estabilidade profissional).

Posteriormente, há o início do processo de Avaliação Psicológica, composto, na maioria dos casos, por Entrevista, Testes e Dinâmica de Grupo que finalizarão com a elaboração do laudo. A ordem das etapas de avaliação influenciam diretamente no resultado final e dependem da realidade de cada profissional e de cada organização. Há casos em que não há dinâmicas de grupo e os testes são administrados antes da realização da entrevista, como forma de selecionar os candidatos mais próximos ao que se procura. Cada empresa deverá estudar a sua forma de selecionar, escolhendo a que mais se adapta à sua realidade.

Durante a entrevista, o psicólogo obtém os dados pessoais e profissionais do candidato, através de diferentes métodos: uma conversa informal observando a carteira profissional pode ser um bom método. É importante conhecer um pouco da história familiar e da saúde do candidato, procurando ouvir um pouco de sua evolução. Ressalta-se, entretanto, que a entrevista deve sempre ter como objetivo a contratação ou não desse profissional, deixando de lado informações que serão inúteis para a decisão do caso.

Posteriormente, na aplicação dos testes, o profissional deverá decidir com que informações pretende complementar os dados já levantados. Há profissões que necessitam avaliação da personalidade, de habilidades específicas (atenção, raciocínio) ou de ambas. O psicólogo deverá ter em mente as características que pretende avaliar para evitar a aplicação de testes que não responder ao que precisa e evitando a administração de muitos testes sem necessidade.

Há casos em que são utilizados Dinâmicas de Grupo, com o objetivo de observar o candidato em uma situação semelhante a que ele encontrará em sua prática profissional. É a vivência controlada de uma situação real em que o psicólogo observará o comportamento de cada um e do indivíduo em relação ao grupo. Apresentação, relacionamento interpessoal e resolução de problemas são temas bastante trabalhados em dinâmicas de seleção de pessoas.

Assim, os dados obtidos nas etapas acima descritas – independente da ordem em que são realizadas – ajudarão a compor uma imagem do profissional e, assim, na tomada de decisão da empresa. De maneira geral, após a formulação do laudo, os candidatos escolhidos são encaminhados para o responsável de área, que escolherá aquele que considera mais adequado e encaminhará para os procedimentos admissionais.

Como qualquer outro campo de atuação, o psicólogo depara-se, comumente, com problemas que deverá administrar. A primeira grande questão é a Avaliação Psicológica em massa. Como ainda existe um preconceito em relação à Avaliação e muitos psicólogos não se importam, observam-se inúmeras administrações de testes sem sentido algum e desrespeitando os direitos de personalidade dos candidatos. Avaliar por si só não acrescenta nada se for descolada da realidade e dos outros processos e for realizada de forma estereotipada e rígida.

Cabe aos psicólogos dessa área, assim sendo, atuar de forma a garantir uma boa imagem da profissão perante a população. Esclarecer os objetivos da avaliação e situar o candidato em relação ao processo em que se encontra diminui a ansiedade e mostra à pessoa que a empresa importa-se com ela – mesmo que ela não seja escolhida para aquele cargo. Tratar a avaliação psicológica de forma séria e clara faz com que as pessoas percebam a validade do processo e confiem no trabalho do psicólogo. Isso favorece não só a imagem da profissão, como também a imagem da empresa perante aos clientes internos e externos.

Fazer com que as pessoas compreendam que a Avaliação Psicológica não faz “milagres” também é importante. Muitos colegas acreditam que o trabalho do psicólogo é ‘descobrir’ se o candidato será ou não um bom colaborador. Deve-se esclarecer, no entanto, que o comportamento é imprevisível e a avaliação não é definitiva, refletindo um caráter momentâneo e parcial daquela pessoa.

Por fim cabe aos profissionais da área desenvolver trabalhos científicos de forma a divulgá-los para os demais colegas. Só assim poder-se-á fortalecer uma área em freqüente expansão e tão rica para o trabalho da Psicologia.

7.2 Avaliação Psicológica em Orientação Profissional

A orientação profissional (ou vocacional) é uma das atividades desenvolvidas pelos psicólogos que tem mais crescido atualmente. Sendo uma área de atuação social, ela gera muitas dúvidas quanto a utilização das ferramentas adequadas para um processo produtivo ao cliente.

A orientação constitui uma ampla gama de tarefas, que inclui o pedagógico e o psicológico, para diagnóstico, investigação, prevenção e solução da problemática vocacional (Bohoslavsky, 1998, p.1). Pode-se dizer, assim, que essa atividade compreende a Psicologia Clínica, a Psicologia da Educação e a Psicologia do Trabalho na medida em que a atividade têm o caráter de desenvolvimento pessoal e engloba a questão da aprendizagem e todo o aspecto comportamental do orientando perante o mercado de trabalho.

Assim, exige que o psicólogo tenha conhecimento dos aspectos que envolvem a aprendizagem e, além disso, esteja atualizado no que se refere ao mercado de trabalho. Saber quais as profissões que estão sendo mais requisitadas, quais os novos cursos e cargos, instituições educadoras e até mesmo o aspecto social e econômico mundial. Isso fará com que o profissional tenha um pano de fundo e possa desenvolver um trabalho mais próximo da realidade do cliente e do contexto em que este está inserido. Lisboa (in Levenfus e org., 2001, p.44) aponta que tal atitude permite “sair do individual, no que diz respeito apenas ao que é importante para a pessoa”.

Dessa forma, o trabalho de Orientação Profissional visa facilitar a escolha profissional, ajudando o cliente a compreender sua situação específica de vida nos âmbitos familiar, pessoal e social e construir seu projeto de vida. Facilitar a escolha significa auxiliá-lo a pensar, coordenando o processo para que as dificuldades de cada um possam ser formuladas e trabalhadas. O trabalho de “orientar” não decide a escolha de ninguém, mas instrumentaliza o orientando para que este reflita e, ele próprio, estabeleça seu caminho.

Bohoslavsky (1998, p. 2-3) aponta duas modalidades de trabalho em Orientação: a modalidade estatística e a modalidade clínica.

A modalidade estatística, baseada nos princípios psicométricos e nos princípios psicotécnicos norte-americanos, estabelece que se conhecendo as aptidões e interesses das pessoas, pode-se auxiliar a escolha profissional.

Já a modalidade clínica, cujo instrumento principal é a entrevista, compreende técnicas não-diretivas e auxiliam o jovem a conseguir assumir a situação que enfrenta e, ao compreendê-la, chegar a uma decisão pessoal responsável.

Temos, dessa forma, duas posições que, para muitos, parecem ser divergentes. Muitos profissionais acreditam que a utilização de testes em Orientação Profissional torna o processo “frio” e “determinista”. Outros, no entanto, acreditam que a testagem resolve o problema de qualquer orientando e facilita a escolha, pois dá uma resposta mais próxima aquilo que o cliente pensa em termos profissionais. Assim, a posição vai desde a desvalorização dos instrumentos até a idealização dos mesmos, indicando um déficit de informação e assim, criando preconceitos e estereótipos.

Os testes, dessa forma, devem ser utilizados como uma das ferramentas dos profissionais atuantes em Orientação Profissional. Eles permitem conhecer melhor a pessoa, fazendo que ela se conheça ainda mais, o que facilita na escolha profissional.

Os testes projetivos e expressivos, que avaliam aspectos da personalidade, podem ser administrados e discutidos, posteriormente, com o cliente. Isso possibilitará que ele conheça aspectos de seu comportamento no momento do feedback dos pontos observados na avaliação. Conhecer-se mais significa desenvolvimento, uma das premissas básicas do processo psicoterápico.

Já os testes que avaliam as competências intelectuais e as aptidões permitem ao psicólogo e ao cliente conhecer as áreas em que o desempenho é superior ou inferior, conectando os resultados com as profissões em que determinada habilidade é exigida. Assim, se o cliente possui raciocínio numérico superior à média, provavelmente terá facilidade em profissões em que o cálculo é constante.

Os testes, assim sendo, permitem que o cliente conheça-se mais e possa utilizar os resultados como ferramenta para seu plano de vida. Não devem ser utilizados como único material para a produção de um documento “determinista”. Devem, entretanto, ser mais uma “carta” do psicólogo e sua utilização dependerá do andamento do processo de Orientação Profissional. Necessitam ser utilizados no momento certo e da forma correta, ou seja, não como uma avaliação propriamente dita, mas como um instrumento de reflexão para o cliente.

Só entendendo o que é a Orientação Profissional é que se poderá oferecer um serviço de qualidade. Infelizmente, no meio acadêmico, ainda pouco se discute sobre essa atividade e o psicólogo sente-se inseguro diante de uma população cuja indecisão é característica. Dessa forma, cabe ao profissional atualizar-se constantemente, quer nos aspectos técnicos, quer no que se refere ao mundo de trabalho.

7.3 A Avaliação Psicológica na Área Psicoeducacional

Quando se fala em Educação, rapidamente vem à mente a questão dos problemas de aprendizagem. A não-aprendizagem na escola é uma das causas de fracasso escolar, cujo contexto deve ser compreendido na interligação dos aspectos orgânico, cognitivo, emocional, social e pedagógico, ajudando a construir uma visão gestáltica da pluricausalidade desse fenômeno (Weiss, 2004, p.22).

De modo geral, o trabalho do psicólogo inicia mediante a queixa da escola ou dos pais em relação à aprendizagem da criança. Estes querem esclarecer o “problema” da criança e a necessidade de encaminhá-la ou não para a escola ou classe especial. E uma das maiores dúvidas dos profissionais que atuam na área é justamente responder a uma pergunta que envolve âmbitos tão complexos e será determinante na vida da criança.

Antes de iniciar um processo de avaliação é importante que o profissional tenha claro a contextualização do cliente (presente) sem deixar de lado todo o caminho percorrido até então, ou seja, tudo aquilo que determinou a construção do sujeito tal qual ele se apresenta no momento. Por isso, o profissional deve entender não só o comportamento na escola, mas como a família de base (nuclear) e as famílias materna e paterna influenciaram e influenciam no cliente. Além disso, investigar os grupos que fazem parte da convivência (igreja, amigos, etc.) ajudam a entender ainda mais o cliente e seu problema.

Há várias maneiras de estruturar-se um processo diagnóstico na área educacional, recomendados por diferentes autores. É importante salientar que tal estrutura depende de cada cliente e da disponibilidade das pessoas envolvidas no processo. Entrevista com a família e com os professores são uma maneira de compreender a aprendizagem situacionalmente. Além disso, anamnese (reconstrução da história da criança/adolescente), sessões lúdicas, pesquisa do material escolar e observação são outras ferramentas para compreensão do todo.

Os testes, por sua vez, auxiliam muito o trabalho do psicólogo. Embora existam poucos instrumentos disponíveis no mercado para a avaliação educacional, pode-se utilizar outros materiais de forma a auxiliar o processo, o prognóstico e encaminhamentos posteriores.

Em termos pedagógicos, pode-se avaliar as características de alfabetização, leitura, escrita e matemática, estabelecendo em que grau encontra-se o desenvolvimento do avaliando.

Mais habitualmente, há a avaliação do QI – inteligência – no qual o psicólogo investigará as condições de raciocínio do avaliando. O diagnóstico operatório (Provas Piagetianas) pode complementar essa visão.

Já os testes projetivos podem auxiliar o psicólogo a compreender um pouco da personalidade do cliente, bem como as condições emocionais presentes no momento. Assim, pode-se investigar em que grau esses campos estarão influenciando na questão da aprendizagem.

Os testes devem ser, dessa forma, uma ferramenta para a compreensão dos aspectos citados anteriormente. Nenhum diagnóstico pode ser baseado unicamente em um resultado de um teste de inteligência. A conclusão deve ser baseada na união de técnicas utilizadas pelo psicólogo e, preferencialmente, em conjunto com outros profissionais envolvidos no processo. Para isso, entrar em contato com outras disciplinas pode ser de grande valia. Só assim o encaminhamento será consciente e o melhor para o cliente.

Avaliar uma criança ou adolescente com problemas de aprendizagem não é fácil. Não há, no mercado, muitos testes que ajudem a conclusão do psicólogo. Por outro lado, a utilização excessiva e desmedida dos poucos instrumentos de testagem levam à rotulação dos avaliados (“o” hiperativo, “o” desatento). Deve-se, dessa forma, evitar a utilização dos testes como único instrumento para decisão do encaminhamento, e fazer uso de outras técnicas para uma melhor visualização do problema que se apresenta. Entrevistas, observações, sessões lúdicas também são formas de avaliação e devem ser incorporadas ao processo. Só assim o psicólogo terá uma gama grande de informações para poder analisar as informações, formulando um diagnóstico e prognóstico positivos para o cliente, bem como os encaminhamentos necessários para seu desenvolvimento.

7.4 Avaliação Psicológica na Área de Trânsito

A história da Psicologia do Trânsito não é uma história muito longa, na verdade é uma história muito igual: há muitos anos, o psicólogo que trabalha na área de Trânsito só faz avaliações de Detran, selecionando os indivíduos que poderão ou não ser motoristas, salvo raríssimas exceções. Fazemos isso com o mínimo grau de certeza, sem termos pesquisas que baseiem o nosso trabalho (nem o perfil do bom motorista temos ainda). Também fazemos isso de uma forma desintegrada: os profissionais que atuam nesta área não se falam, às vezes nem se conhecem.

Paralelamente a esta história estática, há uma outra história que corre de forma extremamente veloz: a do nosso

Trânsito. E ela é incrivelmente dinâmica, assustadoramente rápida: novas tecnologias, novas máquinas, novos estudos de segurança, novas leis, novos motoristas a cada instante, novas mortes, mutilações, perdas e sofrimentos a cada instante. E dentro deste furacão, dentro desta barbárie moderna, inserido até os ossos neste imenso problema social está o psicólogo, aplicando e aprovando ou reprovando, como que isolado em sua especialidade, protegido do furacão, às voltas com seus testes e entrevistas.

A Avaliação Psicológica é uma exigência do Contran (Conselho Nacional de Trânsito) para todos os candidatos à obtenção da Carteira Nacional de Habilitação. No Paraná, a avaliação é realizada em candidatos à primeira habilitação, reabilitação por pontuação ou por envolvimento em acidentes e Avaliação Psicopedagógica. Desde 1998, através da Resolução nº 80, do Contran, a Avaliação Psicológica para motoristas é definida como um trabalho obrigatoriamente individual, com a realização de entrevistas e testes psicológicos. Também essa resolução define o credenciamento de clínicas e profissionais autônomos, o que no Paraná ainda não é cumprido pelo órgão estadual de trânsito.

Em geral, qual é a realidade desta Avaliação? O que se observa pelo país é que a maioria dos serviços está no mesmo nível, não há nenhum estado que se destaque em termos de aperfeiçoamento da avaliação. Todos enfrentam as mesmas dificuldades por desempenhar um trabalho tão específico e cheio de particularidades. E existem certas características e/ou dificuldades da avaliação que são comuns a todos.

Infelizmente, a Avaliação Psicológica para motoristas é vista como uma mera formalidade, que não há utilidade na sua execução e pela qual todos os candidatos passam, etc. Verifica-se que a população em geral e mesmo a classe de psicólogos não tem esclarecimento a respeito dos seus objetivos. Uma outra dificuldade é o fato dos exames se realizarem dentro de um órgão público. Na imagem comum aos órgãos públicos, infelizmente, inclui-se o psicólogo, criando inúmeras dificuldades para a atuação do mesmo, já que as atitudes e resultados são atribuídos, muitas vezes, à criação de dificuldades, busca de ganhos extras, etc.

Uma outra nuance deste trabalho a serviço da lei é o fato de que candidato não vem espontaneamente à avaliação, ele é convocado, independentemente de sua vontade. A sua motivação principal é obter a sua CNH para resolver algum problema (desde a necessidade de se deslocar até ser admitido em um emprego). Desta forma, as tentativas de enganar o psicólogo, omitir e encobrir informações são inúmeras, criando, assim, fortes obstáculos ao trabalho do psicólogo.

Também o fato da maioria da clientela ser de adolescentes é um complicador. É muito difícil avaliar adolescentes psicologicamente. É uma fase de muitos conflitos, problemas e questões, sendo o comportamento muito variável em virtude das circunstâncias e do grupo no qual o indivíduo se encontra. Devemos também lembrar que a Avaliação

Psicológica é sempre uma avaliação parcial, delimitada no tempo e em seus objetivos. Isto, portanto, contraria o fato de que a pessoa deva fazer a Avaliação Psicológica somente na primeira habilitação, uma vez que esta avaliação psicológica será válida para toda a vida e, assim, não haverá possibilidade de acompanhamento da vida psicológica do condutor.

Geralmente os candidatos se acham com direito de obter a CNH, que é visto apenas como um documento a mais, como a Carteira de Identidade. Isso gera dificuldades para o psicólogo, pois, os candidatos a motoristas desconhecem que estão se submetendo a avaliações, cujo objetivo é selecionar aqueles considerados aptos à direção veicular, o que nem todo mundo é. Existem pessoas que não apresentam condições de tempo de reação, atenção e até mesmo de estabilidade emocional, o que as incapacita para lidar com o nosso trânsito, extremamente dinâmico e que exige cada vez mais preparo dos nossos motoristas.

A população em geral acredita que qualquer um pode dirigir, não sendo necessária qualquer capacitação para atuar no trânsito. Não há, em geral, o entendimento que o ato de dirigir é complexo, que envolve diversas habilidades e requer níveis de maturidade emocional e capacidade intelectual.

Uma séria problemática deste trabalho é que as avaliações não lidam só com os conteúdos manifestos pelo candidato, mas principalmente suas aspirações não-manifestas, que são profundas e difíceis de abordar e trabalhar. A CNH pode servir para a independência, a liberdade, para confirmar capacidades, etc.

Há várias interferências no que tange à questão do sigilo. O principal problema hoje é a divulgação dos testes usados na avaliação. Infelizmente, alguns Centros de Formação de Condutores (CFC), para conseguir a aprovação de seus candidatos, ensinam a fazer os testes, fazem “simulados”, orientam quanto ao que omitir na entrevista, etc. É necessária uma ação mais drástica e séria por parte dos Detrans e Conselhos em relação a este problema.

Essas particularidades, ou melhor dizendo, dificuldades do trabalho do Psicólogo de Trânsito tornam-o vulnerável a críticas. É preciso esclarecer à população e à própria classe de psicólogos de que o que se busca é agir de forma preventiva, selecionando aqueles mais aptos a serem motoristas. A importância da Avaliação Psicológica na área do trânsito se reflete nos casos impedidos de obterem a habilitação.

Quanto ao futuro desta avaliação, há um longo caminho a percorrer:

- ▶ Se faz necessário aprimoramento técnico da avaliação, incluindo-se nesse processo a realização de atendimentos individuais, com entrevistas;
- ▶ É preciso divulgar a prática, repensá-la, revisar as certezas, esclarecer qual a sua finalidade e importância, buscar uma

identidade científica a essa atuação;

- ▶ Desenvolver outros trabalhos dentro da área de trânsito, que está carente da atuação do psicólogo, respondendo aquilo que a sociedade espera desta classe para ajudar a resolver;
- ▶ Pesquisar sobre o perfil do bom motorista, infratores, técnicas de avaliação, etc;
- ▶ Tratar essa atuação com seriedade, com responsabilidade ética e científica;
- ▶ Buscar sempre o fortalecimento técnico através de formação especializada: Cursos de Especialização, de Técnicas de Avaliação e outros;
- ▶ Assumir a identidade de “Psicólogo do Trânsito”, desenvolvendo o espírito de classe e, desta forma, fortalecê-la para ocupar o espaço que lhe cabe com competência e clareza.

7.5 Avaliação Psicológica nas perícias realizadas por profissionais nomeados pelo Juízo.

A Psicologia Jurídica é a área da Psicologia que se relaciona com a Justiça, desenvolvendo, entre outras atividades, a Avaliação Pericial nas mais diversas esferas do Direito, desde o direito da família, cível, do trabalho, penal, criminal, etc.

A perícia psicológica na área jurídica tem se desenvolvido intensamente nos últimos anos. Segundo Rovinski (2004), “a palavra perícia vem do latim (peritia), que significa: destreza, habilidade. Como adjetivo se refere ao douto, versado, hábil, experimentado, prático.(...)”. Na concepção genérica, podemos dizer que a perícia é o “exame de situações ou fatos relacionados a coisas e pessoas, praticado por especialista na matéria que lhe é submetida, com o objetivo de elucidar determinados aspectos técnicos” (Brandimiller, 1996). Na medida em que é realizada por um expert, são utilizados conhecimentos científicos para explicitar as causas de um fato.

O psicólogo nomeado Perito de um caso deve desenvolver seu trabalho de forma a responder ao que lhe é solicitado, o que em geral é exposto na forma de quesitos, formulados pelas partes que se encontram em litígio ou pelo juiz. Assim, sua atuação deve ser imparcial e deve buscar, de forma técnico-científica, a elucidação dos quesitos explanados. Nesse caso é o perito de confiança do juiz e o auxilia em suas decisões.

Também outro papel que o psicólogo pode assumir num processo judicial é o de Assistente Técnico de uma das partes, sendo assim parcial, pois é de confiança de uma das partes. O Assistente Técnico tem por objetivo assessorar a parte no que tange à questão técnica da Psicologia, analisando os procedimentos de avaliação e, posteriormente, o laudo elaborado pelo perito. Assim, prevê-se, neste caso, a condição de crítica ao trabalho de um colega.

Para a consecução de um trabalho pericial, é necessário que o Perito tenha proximidade com a área jurídica, com domínio dos processos e funcionamento desta área, pois, em sua prática, terá de lidar no dia-a-dia com os conhecimentos jurídicos, dos quais ele não poderá estar alheio.

Quanto à metodologia da Perícia, Rovinski (2004), propõe os seguintes passos, aqui resumidos:

▶ **Iniciação do caso**

Solicitar a cópia dos autos processuais, buscando identificar os fatos que levaram a solicitação da perícia, assim como os quesitos e todos os dados relevantes ao bom funcionamento do trabalho (datas, honorários, etc.);

▶ **Preparação do expediente**

Organizar o material do caso – documentos, anotações, cronologia, etc.

▶ **Avaliação das necessidades e coleta de dados**

Organizar os recursos metodológicos de forma a cobrir os quesitos que foram formulados, ou seja, fazer o estudo psicológico dos autos. Definir os métodos e técnicas a serem utilizados;

▶ **Seleção de estratégias**

Não há modelo padronizado para as explorações periciais, sendo que o perito deve estar atento às particularidades do caso e construir a metodologia mais adequada para aquele caso;

▶ **O laudo pericial**

O conteúdo deverá se adequar aos aspectos básicos do caso, respeitando-se o aspecto da pertinência. Deve-se seguir o modelo do Conselho Federal de Psicologia.

De forma geral, podemos concluir que o trabalho da avaliação psicológica no contexto jurídico exige especialização nessa área, ou seja, o profissional psicólogo, antes de aceitar a nomeação proposta, deve refletir a respeito das suas reais capacitações para desenvolver esse trabalho com qualidade.

Como a formação acadêmica é ainda praticamente inexistente nessa área, e as referências bibliográficas sobre esse tema são escassas, é preciso que o psicólogo busque formações específicas, tais como especialização na área.

As decisões a serem tomadas a partir do laudo pericial envolverão o destino de diversas pessoas e devemos sempre estar atentos a essa responsabilidade.

7.6 Avaliação Psicológica na área de cirurgia bariátrica

A avaliação para fins de cirurgia bariátrica é uma atividade recente no campo da Psicologia da Saúde. A própria modalidade cirúrgica é nova e os conhecimentos relativos à Avaliação Psicológica para esse fim se encontram incipientes, em construção. Também há poucas referências bibliográficas que possam nortear esse trabalho.

A cirurgia bariátrica é constituída por uma intervenção realizada no aparelho digestivo, reduzindo o reservatório gástrico e/ou a absorção intestinal. Desta forma, trata-se de um tratamento da obesidade com fins de redução de peso.

Segundo Franques e Arenales-Loli (2006), “a presença obrigatória dos psicólogos em equipes de cirurgia bariátrica foi oficialmente instituída por meio da Resolução do Conselho Federal de Medicina sob o nº 1766/05”.

Independente da questão legal, de acordo com Maria Olívia Belfort, em Franques e Arenales-Loli (2006),

é necessária a avaliação psicológica para esse tipo de paciente uma vez que a cirurgia acarreta numa reorganização da vida da pessoa em grandes proporções, seja porque impõe uma nova rotina de hábitos alimentares, que pode ser assimilada com maior ou menor facilidade, ou porque os efeitos da cirurgia interferem na imagem corporal que a pessoa tem de si. (...) É necessário explicitar nesse momento quais os recursos psíquicos que tornam o paciente mais apto para esse procedimento. Entre eles destacamos que, além das questões básicas como ausência de psicopatologias graves, devem ser observadas a existência de uma capacidade de elaboração de conflitos (o que possibilitará surgimento de um comportamento adaptativo mais eficiente), as condições para separar a cirurgia da problemática emocional e uma percepção da imagem corporal menos distorcida.

Consideramos importante então, nesse processo de avaliação, a verificação e correta compreensão dos seguintes pontos:

- ▶ O objetivo do sujeito com a cirurgia – que expectativas tem, como encara a obesidade, que benefícios imagina que a cirurgia irá trazer, o nível de consciência dos riscos envolvidos;
- ▶ A condição de saúde em geral – física e psíquica;
- ▶ O estabelecimento de um prognóstico a partir da cirurgia (se for o caso da indicação). Como o sujeito poderá se adaptar ao novo estilo de vida, as possibilidades de transferência da compulsão, as tendências à ansiedade e depressão.

Novamente pode-se dizer que a metodologia para a avaliação do candidato à cirurgia bariátrica não pode ser baseada em fórmulas prontas, com a indicação desta (s) ou daquela (s) técnica (s). O psicólogo deverá, sim, estabelecer um processo de avaliação utilizando os instrumentos que melhor forem atingir os objetivos traçados e responder à pergunta inicial formulada, que de forma geral, deve ser: O candidato tem condições psicológica para se submeter a cirurgia e a todos os procedimentos posteriores, assim como adaptar-se a um novo estilo de vida e relacionamento?

De acordo com Leila Tardivo, citando Garcia-Arzeno (1995), em Franques e Arenales-Loli (2006):

em relação aos testes psicológicos, não se propõe uma bateria-padrão, sendo que as escolhas dos instrumentos dependem de vários aspectos: quem formula o pedido, a idade cronológica, o nível sociocultural e o grupo étnico do paciente, casos com déficit sensorial ou comunicacional; o momento vital, o contexto espaço-temporal em que se realiza.

Como ainda não há um protocolo de avaliação estabelecido, configuram-se como muito difíceis as situações de contra-indicação, pois os psicólogos ficam inseguros em conseguir prever a condição de “sucesso psicológico” de uma cirurgia como essa. Também não há pesquisas consistentes sobre os resultados dessas cirurgias, que possam apontar procedimentos e tomadas de decisão a respeito dos candidatos.

Assim, é uma área ainda muito incipiente, na qual há, em geral, pouquíssimas referências a respeito na formação da graduação, assim como pesquisas ou referências bibliográficas.

Também pode-se perceber nessa área a banalização deste processo de avaliação, com profissionais inconscientes, que consideram esse tipo de avaliação simples e de menor responsabilidade. Infelizmente, não é rara a informação de que alguns psicólogos somente fazem entrevistas ou atendem em somente um horário.

8. Possibilidades de Reflexão

A Avaliação Psicológica é, em sua complexidade, algo que exige a especialização do psicólogo. Isso quer dizer que, não basta somente a formação acadêmica, mas sim a constante procura por estudos relacionados e que possam contribuir positivamente para o processo.

Sabe-se que a graduação ainda fornece pouco conhecimento nesta área para que o psicólogo possa atuar com segurança. Dessa forma, é de fundamental importância que as faculdades invistam em conhecimento e atualizem seus professores, bem como adquiriam bons instrumentos de avaliação para estimular os estudantes a aprofundar-se em Avaliação Psicológica a ponto de oferecer um serviço de qualidade para o cliente.

Ainda, é importante salientar a necessidade de estar atualizado constantemente. Como a Avaliação Psicológica insere-se em diferentes contextos, o profissional necessita estar atualizado no contexto em que está atuando e especializar-se nesta área. Ampliar a visão do seu objeto de estudo, contextualizando-o no mundo faz com que o trabalho seja muito mais próximo à realidade. A procura de cursos, palestras, supervisões entre outros, dá ao profissional conhecimento do que está sendo discutido e segurança na prática.

É também importante conhecer a amplitude do processo de Avaliação. Infelizmente muitos profissionais entendem avaliar como aplicar testes de inteligência ou de seleção. Porém, vimos que tal visão é extremamente reducionista. Ter acesso a todo tipo de informação da área de Avaliação Psicológica e seus diversos contextos de atualização enriquece o conhecimento. Abrir nossos horizontes e trocar experiências com profissionais diferentes ajuda a melhorar ainda mais nosso trabalho.

Como já salientado, a Avaliação Psicológica ainda é um campo de atuação sem protocolos para os diferentes contextos de atuação. Assim, cada profissional acaba por realizar o trabalho da forma como acha mais adequada, deixando de levar em consideração os aspectos técnicos, éticos e legais envolvidos. Cabe aos pesquisadores e psicólogos da área estudar e construir formas de avaliação que sejam não “receitas” para os colegas, mas horizontes que permitam uniformidade e, conseqüentemente, maior confiabilidade no trabalho.

Temos visto a Avaliação Psicológica crescer, estimulada pela necessidade do mercado. Dessa forma, produzir trabalhos nessa área e devolver o conhecimento à classe será de grande importância para o desenvolvimento constante da Avaliação. Se fizermos um bom trabalho, contemplando e respeitando todos os aspectos aqui desenvolvidos, poderemos atender melhor às expectativas de todos os participantes desse processo, consolidando uma prática profissional de cada vez mais, importância social.

Referências

- ALCHIERI, J. C.; NORONHA, A. P. P.; PRIMI, R. **Guia de Referência: Testes Psicológicos Comercializados no Brasil**, Ed. Casa do Psicólogo, SP, 2003.
- ALCHIERI, J. C.; CRUZ, R.M.; HOFFMANN, M.H. **Comportamento Humano no Trânsito**. Ed. Casa do Psicólogo, SP, 2003.
- ANASTASI, A.; URBINA, S. **Testagem Psicológica**. Porto Alegre, Ed. Artes Médicas, 2000.
- ANCONA-LOPEZ, M. **Avaliação da Inteligência**. E.P.U., SP, 1987.
- ANDERSON, H.H.; ANDERSON, G.L. **Técnicas Projetivas do Diagnóstico Psicológico**, Ed. Mestre Jou, SP, 1978.
- ARZENO, M.E.G. **Psicodiagnóstico Clínico – Novas Contribuições**. Ed. Artes Médicas, Porto Alegre, 1995.
- BENJAMIN, A. **A Entrevista de Ajuda**, Ed. Martins Fontes, SP, 1978.
- BOHOSLAVSKI, R. **Orientação Vocacional – A Estratégia Clínica**, Martins Fontes, SP, 2003.
- BLEGER, J. **Temas de Psicologia – Entrevista e Grupos**, Ed. Martins Fontes, SP, 1987.
- CAIRES, M.A.F. **Psicologia Jurídica – Implicações Conceituais e Aplicações Práticas**, Vetor, SP, 2003.
- CARVALHO, A.V. **Seleção**. Princípios e métodos. São Paulo: Pioneira, 2000.
- CASTRO, L. R. F. **Disputa de Guarda e Visitas: No Interesse dos Pais ou dos Filhos?**, Ed. Casa do Psicólogo, SP, 2003.
- CONSELHO REGIONAL DE PSICOLOGIA (CRP-08). **Avaliação Psicológica**, Cartilha elaborada pela Comissão de Avaliação Psicológica, 2005.
- CRAIG, R. J. **Entrevista Clínica e Diagnóstica**. Ed. Artes Médicas, Porto Alegre, 1991.
- CRONBACH, L. J. **Fundamentos da Testagem Psicológica**. Rio Grande do Sul: Artes Médicas, 1996.
- CRUZ, R.M.; ALCHIERI, J.C.; SARDÁ JR, J.J. **Avaliação e Medidas Psicológicas – Produção do Conhecimento e da Intervenção Profissional**. Ed. Casa do Psicólogo, SP, 2002.
- CRUZ, R. M.; MACIEL, S. K.; RAMIREZ, D.C. **O Trabalho do Psicólogo no Campo Jurídico**. Ed. Casa do Psicólogo, SP, 2005.
- CUNHA, J.A. et all. **Psicodiagnóstico V**. Ed. Artmed, Porto Alegre, 2000.
- _____. **Técnicas Projetivas Gráficas – Por que sim? Por que não?** Ed. Casa do Psicólogo, SP, 2000.
- FAISSAL, R et all. **Atração e Seleção de Pessoas**, FGV Editora, RJ, 2005.
- FRANQUES, A. R. M.; ARENALES-LOLI, M. S. (org.) **Contribuições da Psicologia na Cirurgia da Obesidade**. Ed. Vetor, SP, 2006.
- GRASSANO, E. **Indicadores Psicopatológicos nas Técnicas Projetivas**. Ed. Casa do Psicólogo, SP, 1996.

- HAMMER, E.F. **Aplicações Clínicas dos Desenhos Projetivos**. Ed. Casa do Psicólogo, SP, 1991.
- IBAP – Instituto Brasileiro de Avaliação Psicológica, **Diretrizes para o Uso de Testes**: International Test Commission, em www.ibapnet.org.br.
- LEVENFUZ, R.S.; SOARES, D.H.P. **Orientação Vocacional Ocupacional**, Artmed, RS, 2002.
- LODI, J. B. **A Entrevista - Teoria e Prática**. Livraria Pioneira Editora, SP.
- LOPEZ, M. A et all. **Psicodiagnóstico – Processo de Intervenção**, Cortez, 1998.
- MACHADO, A. P. **A Avaliação Psicológica e Suas Dimensões**. Texto publicado na Revista Contato do CRP-08, ano 21, nº 104, 2000.
- MACHADO, A.P.; MORONA, V. C. **Apostila do Curso de Recrutamento e Seleção**, Qualidade, 2005.
- MACHADO, A. P.; JOPPERT, D. **Apostila do Curso de Laudos Psicológicos**, Qualidade, 2005.
- MACHADO, A. P., **Apostila do Curso de Avaliação Psicológica**, Qualidade, 2004.
- _____. **Avaliação Psicológica para Motoristas**. Palestra proferida no I Encontro Sul-Brasileiro de Psicologia, 2002.
- MACKINNON; MICHELS. **A Entrevista Psiquiátrica na Prática Diária**. Porto Alegre, 1990.
- NORONHA, A. P. et all. **Facetas do Fazer em Avaliação Psicológica**. Vetor Editora, SP, 2006.
- OCAMPO, M.L.S. et all. **O Processo Psicodiagnóstico e as Técnicas Projetivas**. Ed. Martins Fontes, SP, 1990.
- PASQUALI, L. e Colaboradores. **Técnicas de Exame Psicológico – TEP**. Ed. Casa do Psicólogo, CFP, 2001, SP.
- _____. **Psicometria – Teoria dos Testes na Psicologia e na Educação**, Ed. Vozes, 2003.
- PELLINI, M.C.B.M **Avaliação Psicológica para Porte de Arma de Fogo: Contribuições da Prova de Rorschach**, Ed. Casa do Psicólogo, SP, 2000.
- PONTES, B. R. **Planejamento, Recrutamento e Seleção de Pessoal**. LTR Editora, SP, 2004.
- PORTO, O. **Bases da Psicopedagogia – Diagnóstico e Intervenção nos Problemas de Aprendizagem**, Ed. Wak
- ROVINSKI, S. L. R. **Fundamentos da Perícia Psicológica Forense**. Ed. Vetor, SP, 2004.
- ROZESTRATEN, R. **Psicologia do Trânsito – Conceitos e Processos Básicos**, EPU, SP, 1988.
- SANTOS, E.; SILVA NETO, N.A. **A Ética no Uso dos Testes Psicológicos na Informatização e na Pesquisa**. Ed. Casa do Psicólogo, SP, 2000.
- SANTOS, F.C. G. **Magro, e agora?** Vetor, SP, 2005.
- SHINE, S. **A Espada de Salomão – A Psicologia e a Disputa de Guarda de Filhos**, Ed. Casa do Psicólogo, SP, 2003.
- _____. **Avaliação Psicológica e Lei – Adoção, Vitimização, Separação Conjugal, Dano Psíquico e outros temas**, Ed. Casa do Psicólogo, Sp, 2005.

- SILVA, D. M. P. **Psicologia Jurídica no Processo Civil Brasileiro**. Ed. Casa do Psicólogo, SP, 2006.
- SISTO, F.F.; SBARDELINI, E.T.B.; PRIMI, R. **Contextos e Questões da Avaliação Psicológica**. Ed. Casa do Psicólogo, SP, 2000.
- TYLER, L.E. **Testes e Medidas**. Zahar Editores, RJ, 1981.
- URBINA, S. **Fundamentos da Testagem Psicológica**. Artmed, RS, 2004.
- VAN KOLCK, O. L. **Técnicas de Exame Psicológico e suas Aplicações no Brasil**. Ed. Vozes, Petrópolis, 1981.
- VASCONCELOS, Z. B.; OLIVEIRA, I.D. **Orientação Vocacional: Alguns Aspectos Teóricos, Técnicos e Práticos**. Ed. Vetor, SP, 2005.
- VISCA, J. **Psicopedagogia – Novas Contribuições**. Ed. Nova Fronteira, SP, 2001.
- WECHSLER, S. M.; Guzzo, R. **Avaliação Psicológica – Perspectiva Internacional**. Ed. Casa do Psicólogo, SP, 1999.
- WEISS, M. L. L. **Psicopedagogia Clínica – Uma Visão Diagnóstica**. Ed. DP&A, 2006.
- WILDE, G.; ROZESTRATEN, R. **O Limite Aceitável de Risco – Uma Nova Psicologia da Segurança e Saúde**. Ed. Casa do Psicólogo, SP, 2003.

A crescente procura da sociedade pela Avaliação Psicológica *

A avaliação psicológica é uma das atividades mais reconhecidas da Psicologia e uma das mais utilizadas, quase todos os cidadãos já passaram ou passarão por uma avaliação. Ela é utilizada em processos seletivos, concursos públicos, orientação vocacional, para a obtenção de Carteira Nacional de Habilitação (CNH), para ser aviador (piloto, comissário de bordo), para retirar o porte de armas, em auxílio a perícias judiciais, é utilizada em concursos públicos para policiais, agentes penitenciários e outros, como também para os detentos (solicitação de condicional e regime semi-aberto) e é recomendada na realização de cirurgia bariátrica (redução do estômago). O que se percebe é a larga utilização da avaliação psicológica e uma crescente procura. Segundo a psicóloga Adriane Picchetto Machado** (CRP-08/02571) a cada dia o campo da avaliação se amplia. “Eu penso que cada vez mais as pessoas estão dando importância a questão do comportamento”, comenta Adriane.

Para uma pessoa ser contratada por uma empresa, não basta saber a teoria, ter prática, ser um excelente técnico, se não apresentar um comportamento adequado e tiver problemas de relacionamento com equipes, por exemplo. “Por isso, hoje, a avaliação psicológica é uma necessidade social. As pessoas e instituições estão querendo se prevenir de problemas. Imagine no caso de um cargo de liderança no qual a pessoa não tenha as habilidades comportamentais necessárias para exercê-lo, isso seria um desastre para o grupo de trabalho e para a empresa como um todo”, conta Adriane.

Mesmo tão utilizada, a avaliação psicológica virou um mito para a população, que, de modo geral, não sabe o objetivo de ter que fazer estas práticas para um determinado fim. Segundo Adriane, percebe-se que falta conhecimento por parte da população e por parte dos clientes, que solicitam o auxílio do psicólogo, sobre o que é a avaliação. “Muitas pessoas pedem os trabalhos do psicólogo para saber se determinada pessoa é “louca”, ou só porque é lei, no caso de porte de arma. Mas as pessoas têm que se conscientizar que uma pessoa que trabalha armada pode correr vários riscos e expor diversas pessoas à riscos. Há várias histórias de vigilantes, por exemplo, que fazem uso da arma para se suicidar”, conta Adriane. Ela acrescenta que a questão da avaliação é algo ainda obscuro para a população em geral. Existe aquela lenda que é como se o psicólogo tivesse uma bola de cristal, com um teste pode ver tudo da pessoa, mas não é assim. “Nós não temos condições de prever a vida de uma pessoa”, diz Adriane.

Para a psicóloga Tatiana Loddo***(CRP-08/06921), o processo de avaliação, apesar de estar sendo mais valoriza-

do, ainda é muito mal interpretado pela população, pois muitos não obtêm o resultado esperado e acabam por desqualificá-la. A psicóloga Valeria Cristina Morona**** (CRP-08/11550), acredita que ainda existe um conceito negativo sobre a avaliação psicológica, porém entende que isso está mudando. “Os profissionais têm se especializado e a própria área tem se fortalecido, há algum tempo as pessoas entendiam a psicologia como algo extremamente subjetivo e baseado em “achismos”, talvez culpa de nós, psicólogos, mas isso tem mudado muito”, esclarece Valeria. Adriane também acha que uma parcela de culpa dessa mistificação em torno da avaliação é do psicólogo. “Quando os psicólogos deixam um processo de avaliação psicológica muito fechado, não dão um feedback para a pessoa, o porque dela ter ou não passado em determinada avaliação. Isso vem a contribuir em relação ao pouco conhecimento da população pela falta de acesso ao entendimento do processo de avaliação. Agora quando há esse retorno a pessoa vê validade na avaliação”, esclarece Adriane. A psicóloga Valeria acredita que é um direito de todos que participam de um processo de avaliação tomar conhecimento dos resultados. No caso da seleção de pessoal em empresas, mesmo que um candidato não tenha sido escolhido para determinado cargo, o feedback com relação a seu desempenho deve ser dado sempre que solicitado, de forma a garantir um momento de crescimento para a pessoa. “Dessa forma, mesmo que ele não tenha sido selecionado, entenderá porque e usará aquilo que o psicólogo tem a dizer em prol de seu crescimento pessoal e profissional”, diz Valeria. Tatiana concorda e acredita que em todo processo de avaliação existe o desejo de se receber um feedback do desempenho. “Até para que, se for desejo do cliente, ele possa buscar o auxílio necessário”, complementa Tatiana.

Devido aos questionamentos em relação aos métodos e técnicas de avaliação psicológica, advindos principalmente de concursos públicos, o Conselho Federal de Psicologia (CFP), começou em 1999 a discutir os testes psicológicos e os teores científicos dos respectivos, o que culminou, em 2003, na resolução CFP 02/2003. A resolução regulamentou os critérios para considerar um teste psicológico como recomendado para a utilização, sendo que todos os testes tiveram que passar pela aprovação do Sistema de Avaliação dos Testes Psicológicos (SATEPSI), do CFP. De acordo com a resolução os testes 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”. Foram recebidos desde 2003, 158 testes, mas foram aprovados 83, ou seja, o psicólogo só pode utilizar os testes que estão na lista, se utilizar qualquer outro pode se envolver em um processo ético.

Segundo Adriane, ainda há muitos psicólogos que utilizam testes que não são aprovados. “Alguns psicólogos ainda não sabem da resolução e nem que existe uma lista com testes aprovados, por isso continuam utilizando testes que não tem um caráter científico comprovado”, esclarece. Para Valeria, conhecer a legislação que rege a profissão é funda-

mental. “Além do Código de Ética é de suma importância que os psicólogos estejam sempre atualizados em relação às Resoluções. Hoje o acesso a esses documentos é facilitado pelo meio eletrônico e o próprio Conselho está disponível para a discussão sobre o tema. Dessa forma, sempre que houver dúvidas em relação à existência ou ao conteúdo de alguma parte da legislação, cabe ao profissional entrar em contato com seu Conselho e esclarecê-las”, comenta Valeria. Para Tatiana todos os profissionais que trabalham com avaliação devem estar cientes da resolução e cumpri-la. “Isso é um dever ético com seu paciente”, esclarece. Para ter acesso a lista de testes aprovados e a resolução é só acessar o site www.pol.org.br/satepsi, no qual estará as informações sobre www.pol.org.br/satepsi, no qual estará as informações sobre SATEPSI.

Atualmente, os psicólogos possuem várias opções no que se refere a testes. Depois da Resolução 02/2003 e da criação do SATEPSI, se tem uma maior credibilidade em relação aos instrumentos que se pode utilizar. Entretanto, de acordo com Valeria, cada profissional possui uma demanda e precisará escolher e adaptar sua necessidade aos diversos instrumentos que possui. Também novos testes estão sendo estudados e avaliados pelo CFP, eles são apresentados ao Conselho por editoras e laboratórios, que podem comercializá-los para toda a categoria ou ficar com os testes e utilizá-los em concursos públicos, por exemplo. “A lista sempre é atualizada, é tudo muito dinâmico. E hoje estão tendo mais pesquisas, as pessoas estão indo mais aos Congressos, como o do Instituto Brasileiro de Avaliação Psicológica (IBAP), no último que teve em Gramado (Rio Grande do Sul) foram mais de 1000 participantes”, conta Adriane.

Em comparação há tempos anteriores, pode-se dizer que a Avaliação Psicológica tem ganhado destaque nos últimos tempos. Em especial depois da divulgação da Resolução 02/2003, os profissionais têm procurado conhecer e atuar em avaliação psicológica. Porém segundo a psicóloga Valeria, avaliar é muito mais do que aplicar testes, é utilizar todo o repertório técnico para poder apreender uma amostra da realidade de quem está sendo avaliado. “A avaliação psicológica pode ser entendida como um processo científico e técnico de coleta de dados, estudos e interpretações que permitem ao psicólogo julgar aspectos do comportamento do avaliando mediante situações pré-definidas e padronizadas”, explica Valeria.

Para Adriane a avaliação é um processo com começo, meio e fim. “É um processo de conhecimento do outro, tem um objetivo e um fim determinado, para isso precisa ter um conhecimento do arsenal de técnicas e escolher a técnica mais adequado para aquele objetivo”, fala. As técnicas utilizadas são: entrevistas, observação, testes psicológicos, dinâmicas de grupo, observações lúdicas e provas situacionais. O conjunto e a combinação dessas técnicas possibilitam a integração de dados para a obtenção dos resultados desejados. “É importante ressaltar que o segredo de uma boa avaliação psicológica é justamente a escolha das técnicas face ao objetivo que se quer alcançar”, comenta Valeria.

Teste do Detran

A psicóloga Adriane coordenou o setor de avaliação do Detran, para obtenção da CNH, durante 10 anos. Segundo ela, a avaliação do Detran tem características muito específicas. Desde 1998, quando saiu o novo Código de Trânsito, a avaliação psicológica teria que se constituir de entrevistas e testes, porém um dos poucos estados que isso ainda não é feito é o Paraná. “Somente através das testagens é impossível ter um grau de certeza se a pessoa está apta ou não para dirigir. O ideal é que se pudesse fazer um processo de avaliação com entrevista e outras técnicas, de forma mais dinâmica, construindo ao longo da avaliação um conhecimento maior sobre as características principais daquela pessoa e verificando a condição dos candidatos para ter um desempenho adequado no Trânsito.

Outra problemática importante é a não-renovação da Avaliação Psicológica, a pessoa é aprovada com 18 anos e nunca mais será avaliada psicologicamente, ao longo de sua vida. É como se psicólogo avaliador assinasse atestando a condição psicológica do candidato para o resto da vida, o que é um absurdo, pois as condições psicológicas são mutáveis e dinâmicas.

Comissão de Avaliação Psicológica

Para aqueles que queiram conhecer mais sobre o tema ou tirar dúvidas, podem entrar em contato com a Comissão de Avaliação Psicológica do Conselho Regional de psicologia (CRP-08). A Comissão possui projetos de atualização na área, como o Programa de Atualização em Avaliação Psicológica (PAAP), que é um curso de 12 horas que aborda os conceitos mais importantes num processo de avaliação, desde a escolha das técnicas até a elaboração de laudos.

Outro evento programado é o “Como eu Faço”, que convidará profissionais para exporem como os mesmos atendem nas diferentes áreas de avaliação (avaliação infantil, cirurgia bariátrica, porte de arma, etc.), expondo práticas e idéias e possibilitando a troca de experiência com os profissionais.

Também está programada uma ação em relação a concursos públicos, nas questões da avaliação psicológica. Será feito um trabalho sobre a Grafologia, que é uma técnica ainda não aprovada e utilizada por diversos profissionais, buscando-se a conscientização dos mesmos em relação aos aspectos legais e éticos dessa utilização.

Alertas

A psicóloga Adriane passou uma série de cuidados que se deve ter ao fazer uma avaliação psicológica:

- ▶ Encare sempre a avaliação como um processo de conhecimento do outro
- ▶ Avaliar nunca é fácil, nem rápido, nem simples.
- ▶ Avaliar é investigar, formular hipóteses e descartá-las, se não forem comprovadas.
- ▶ Use somente técnicas válidas, aprovadas pelo CFP.
- ▶ Procure sempre atualizar as técnicas utilizadas.
- ▶ Não adapte, nem faça modificações na forma de aplicar e avaliar as técnicas - a padronização é importantíssima.
- ▶ Não utilize xerox de testes.
- ▶ Não aceite remuneração incompatível com sua prática.
- ▶ Não aceite um trabalho para o qual não tenha competência.
- ▶ Não dispense a entrevista.
- ▶ Não perca oportunidades de esclarecer a respeito de avaliação psicológica a todas as pessoas que necessitem de informações.
- ▶ Sempre faça entrevistas devolutivas.
- ▶ Registre todas as informações pertinentes ao caso - testes, entrevistas, observações, telefonemas, etc. – talvez você precise delas depois.
- ▶ Guarde todo o material produzido através de avaliação psicológica por, no mínimo cinco anos.
- ▶ Procure sempre aperfeiçoar seus conhecimentos em avaliação psicológica através de cursos, supervisão, publicações e congressos.

Como saber mais sobre avaliação psicológica?

Resolução CFP 01/2002 - Regulamenta a Avaliação Psicológica em Concurso Público e processos seletivos da mesma natureza.

Resolução CFP 002/2003 - Define e regulamenta o uso, a elaboração e a comercialização de testes psicológicos.

Resolução CFP 007/2003 - Institui o Manual de Elaboração de Documentos Escritos produzidos pelo psicólogo, decorrentes de avaliação psicológica

Site CFP - Conselho Federal de Psicologia - www.pol.org.br

Site IBAP - Instituto Brasileiro de Avaliação Psicológica - www.ibapnet.org.br

* Matéria publicada na Revista Contato, nº142, Março/Abril 2007, páginas 14-16.

**Adriane Picchetto Machado: Diretora da Qualidade Avaliações Psicológicas e Treinamentos; Atua na área de Avaliação Psicológica há 20 anos; Professora e Palestrante na Área de Avaliação Psicológica, Psicologia Social e

Trânsito; Coordenadora da Comissão de Avaliação Psicológica do CRP 08.

***Tatiana Loddo: Título de Especialista em Neuropsicologia reconhecido pelo CFP; Especialização em Psicologia Clínica; Trabalha com o Programa de Reabilitação Neuropsicológica para Crianças e Adolescentes no Centro de Neuropediatria do Hospital de Clínicas de Curitiba até o presente momento.

***Valeria Cristina Morona: Formada pela UFPR em 2005; Pós-Graduada em Gestão Estratégica de Pessoas pela OPET; Colaboradora da Comissão de Avaliação Psicológica do CRP 08; Atuante como Psicóloga do Trabalho; Atuou com elaboração de instrumentos de avaliação psicológica como bolsista da UFPR; Experiência com Avaliação Psicológica há 5 anos.

Resolução CFP nº 002/2003

Define e regulamenta o uso, a elaboração e a comercialização de testes psicológicos e revoga a Resolução CFP nº 025/2001.

O CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA, no uso das atribuições legais e regimentais que lhe são conferidas pela Lei nº 5.766, de 20 de dezembro de 1971, e

CONSIDERANDO o disposto no § 1º do Art. 13 da Lei no 4.119/62, que restringe ao psicólogo o uso de métodos e técnicas psicológicas;

CONSIDERANDO a necessidade de aprimorar os instrumentos e procedimentos técnicos de trabalho dos psicólogos e de revisão periódica das condições dos métodos e técnicas utilizados na avaliação psicológica, com o objetivo de garantir serviços com qualidade técnica e ética à população usuária desses serviços;

CONSIDERANDO a demanda social e a necessidade de construir um sistema contínuo de avaliação dos testes psicológicos, adequado à dinâmica da comunidade científica e profissional, que vem disponibilizando com frequência novos instrumentos dessa natureza aos psicólogos;

CONSIDERANDO as deliberações do IV Congresso Nacional de Psicologia acerca do tratamento a ser dispensado aos testes psicológicos;

CONSIDERANDO as propostas encaminhadas por psicólogos, delegados das diversas regiões, que participaram do I Fórum Nacional de Avaliação Psicológica, realizado em dezembro de 2000;

CONSIDERANDO a necessidade de agilizar e de tornar público o processo de avaliação desses instrumentos;

CONSIDERANDO a função social dos Conselhos de Psicologia em buscar a qualidade técnica e ética dos produtos e serviços profissionais do psicólogo;

CONSIDERANDO a necessidade de divulgação prévia aos psicólogos dos requisitos mínimos que devem ter os testes psicológicos, conforme disposto no Anexo I da presente Resolução;

CONSIDERANDO que a divulgação dos requisitos mínimos proporcionará as condições para a adoção de providências imediatas para a qualificação dos testes;

CONSIDERANDO a deliberação da Assembléia das Políticas Administrativas e Financeiras em reunião realizada no dia 14 de dezembro de 2002 e

CONSIDERANDO decisão deste Plenário no dia 16 de março de 2003,

RESOLVE:

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.

Art. 2º Os documentos a seguir são referências para a definição dos conceitos, princípios e procedimentos, bem como o detalhamento dos requisitos estabelecidos nesta Resolução:

I - International Test Commission (2000). ITC Guidelines on Adapting Tests. International Test Commission. Disponível On-line em: <http://www.intestcom.org>.

II - American Educational Research Association, American Psychological Association & National Council on Measurement in Education (1999). Standards for Educational and Psychological Testing. New York: American Educational Research Association.

III - Canadian Psychological Association (1996). Guidelines for Educational and Psychological Testing. Ontário, CA: CPA. Disponível On-Line em: <http://www.cpa.ca/guide9.html>

Art. 3º Os requisitos mínimos que os instrumentos devem possuir para serem reconhecidos como testes psicológicos e possam ser utilizados pelos profissionais da psicologia são os previstos nesta Resolução.

Art. 4º Para efeito do disposto no artigo anterior, são requisitos mínimos e obrigatórios para os instrumentos de avaliação psicológica que utilizam questões de múltipla escolha e outros similares, tais como "acerto e erro", "inventários" e "escalas":

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;

III - apresentação de dados empíricos sobre as propriedades psicométricas dos itens do instrumento;

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) referenciada à norma, 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) diferente da interpretação referenciada à norma, devendo, nesse caso, explicar o embasamento teórico e justificar a lógica do procedimento de interpretação utilizado.

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;

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.

Art. 5º São requisitos mínimos obrigatórios para os instrumentos de avaliação psicológica classificados como "testes projetivos":

I - apresentação da fundamentação teórica do instrumento com especial ênfase na definição do construto a ser avaliado e dos possíveis propósitos do instrumento 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, com justificativas para os procedimentos específicos adotados na investigação, com especial ênfase na precisão de avaliadores, quando o processo de correção for complexo;

III - 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) referenciada à norma, 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) diferente da interpretação referenciada à norma, devendo, nesse caso, explicar o embasamento teórico e justificar a lógica do procedimento de interpretação utilizado;

IV - apresentação clara dos procedimentos de aplicação e correção e das condições nas quais o teste deve ser aplicado para garantir a uniformidade dos procedimentos envolvidos na sua aplicação;

V - 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 e
- c) a literatura científica relacionada ao instrumento, indicando os meios para a sua obtenção.

Art. 6º Os requisitos mínimos obrigatórios são aqueles contidos no Anexo I desta Resolução, Formulário de Avaliação da Qualidade de Testes Psicológicos.

Parágrafo Único – O Anexo que trata o caput deste Artigo é parte integrante desta Resolução.

Art. 7º Também estão sujeitos aos requisitos estabelecidos na presente Resolução os testes estrangeiros de qualquer natureza, traduzidos para o português, que devem ser adequados a partir de estudos realizados com amostras brasileiras,

considerando a relação de contingência entre as evidências de validade, precisão e dados normativos com o ambiente cultural onde foram realizados os estudos para sua elaboração.

Parágrafo Único - Os requerentes, autores, editores, laboratórios e responsáveis técnicos de testes psicológicos, comercializados ou não, poderão encaminhar os mesmos ao CFP a qualquer tempo, protocolando requerimento dirigido ao presidente do CFP, acompanhado de 2 (dois) exemplares completos do instrumento.

Art. 8º O CFP manterá uma Comissão Consultiva em Avaliação Psicológica integrada por psicólogos convidados, de reconhecido saber em testes psicológicos, com o objetivo de analisar e emitir parecer sobre os testes psicológicos encaminhados ao CFP, com base nos parâmetros definidos nesta Resolução, bem como apresentar sugestões para o aprimoramento dos procedimentos e critérios envolvidos nessa tarefa, subsidiando as decisões do Plenário a respeito da matéria.

§ 1º – A Comissão de que trata o caput deste artigo, nomeada Comissão Consultiva em Avaliação Psicológica, será composta por, no mínimo, 4 (quatro) membros, podendo valer-se da colaboração de pareceristas *Ad hoc*.

§ 2º – Os pareceristas *Ad hoc* serão psicólogos convidados pelo CFP, escolhidos por notório saber na área.

§ 3º – O trabalho da Comissão e dos pareceristas *Ad hoc* não será remunerado, e não representará vínculo empregatício com o CFP.

Art. 9º Os testes recebidos terão tramitação interna de acordo com as seguintes etapas, cujo procedimento se descreve:

I – Recepção;

II – Análise;

III – Avaliação;

IV – Comunicação da avaliação aos requerentes, com prazo para recurso;

V – Análise de recurso;

VI – Avaliação Final.

§ 1º – A recepção consiste no protocolo de recebimento, inclusão no banco de dados e encaminhamento para análise.

§ 2º – A análise é feita com a verificação técnica do cumprimento das condições mínimas contidas no Anexo I desta Resolução, realizada inicialmente pelos pareceristas *Ad hoc* e posteriormente, pela Comissão Consultiva em Avaliação Psicológica, resultando em um parecer a ser enviado para decisão da Plenária do CFP.

§ 3º – A avaliação poderá ser favorável quando, por decisão do Plenário do CFP, o teste é considerado em condições de uso, ou desfavorável quando, por decisão do Plenário do CFP, a análise indica que o teste não apresenta as condições mínimas para uso. Nesse caso, o Parecer deverá apresentar as razões, bem como as orientações para que o problema seja sanado.

§ 4º - A comunicação de avaliação ocorre quando do recebimento desta pelo requerente, podendo o mesmo apresentar recurso no prazo de 30 dias, previsto no Art. 12 inciso IV desta Resolução, a contar da data que consta no Aviso de Recebimento (AR).

§ 5º - A análise do recurso à avaliação desfavorável, realizada pela Comissão Consultiva em Avaliação Psicológica, ocorre quando do recebimento do recurso do requerente.

§ 6º - A avaliação final desfavorável ocorre quando, mediante análise, a avaliação desfavorável prevalece diante da resposta de que trata o parágrafo anterior, ou quando esta resposta não for apresentada no prazo estabelecido nesta resolução, caso em que o teste será considerado sem condições de uso.

Art. 10 Será considerado teste psicológico em condições de uso, seja ele comercializado ou disponibilizado por outros meios, aquele que, após receber Parecer da Comissão Consultiva em Avaliação Psicológica, for aprovado pelo CFP.

Parágrafo único— Para o disposto no caput deste artigo, o Conselho Federal de Psicologia considerará os parâmetros de construção e princípios reconhecidos pela comunidade científica, especialmente os desenvolvidos pela Psicometria.

Art. 11 As condições de uso dos instrumentos devem ser consideradas apenas para os contextos e propósitos para os quais os estudos empíricos indicaram resultados favoráveis.

Parágrafo Único – 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.

Art. 12 Os prazos para cada etapa descrita no Art. 9º desta Resolução são de até:

I – 30 (trinta) dias, a partir da data de recebimento do teste psicológico pelo CFP, para os procedimentos de recepção e encaminhamento à Comissão Consultiva em Avaliação Psicológica ou parecerista *Ad hoc* por esta indicado;

II – 60 (sessenta) dias, a partir do recebimento do teste para análise, para emissão de parecer pelo parecerista *Ad hoc*;

III – 30 (trinta) dias, a partir do recebimento do parecer, para emissão do parecer pela Comissão Consultiva em Avaliação Psicológica;

IV – 30 (trinta) dias, a partir da notificação, para apresentação de recurso pelo responsável técnico pelo teste psicológico;

V – 30 (trinta) dias, a partir do recebimento, para análise e parecer da Comissão Consultiva em Avaliação Psicológica ao recurso do requerente.

§ 1º – Caso haja desacordo entre o parecer do parecerista *Ad hoc* e o da Comissão Consultiva em Avaliação

Psicológica, o instrumento será enviado para outro parecerista *Ad hoc*, que terá o prazo de até 40 (quarenta) dias para emissão de novo parecer.

§ 2º – Em quaisquer dos casos, o Plenário do CFP apreciará o parecer da Comissão Consultiva em Avaliação Psicológica na sessão subsequente à data do seu recebimento.

§ 3º - Os prazos previstos no caput deste artigo serão calculados em dias úteis, seguindo a rotina de funcionamento do Conselho Federal de Psicologia.

Art. 13 Os testes com avaliação final desfavorável por não atenderem às condições mínimas poderão, após revisados, ser reapresentados a qualquer tempo e seguirão o trâmite normal como disposto no artigo 90 desta Resolução.

Art. 14 Os dados empíricos das propriedades de um teste psicológico devem ser revisados periodicamente, não podendo o intervalo entre um estudo e outro ultrapassar: 10 (dez) anos, para os dados referentes à padronização, e 20 (vinte) anos, para os dados referentes a validade e precisão.

§ 1º - Não sendo apresentada a revisão no prazo estabelecido no caput deste artigo, o teste psicológico perderá a condição de uso e será excluído da relação de testes em condições de comercialização e uso.

§ 2º - O estudo de revisão deve concluir:

I - se houve alteração na validade dos instrumentos requerendo mudanças substanciais no mesmo;

II - se houve alteração nos dados empíricos requerendo revisões menores ligadas às interpretações dos escores ou indicadores como, por exemplo, alterações de expectativas normativas, ou

III - se não houve mudanças substanciais e os dados antigos continuam sendo aplicáveis.

§ 3º - Caso haja necessidade de mudança substancial no instrumento, a versão antiga não poderá ser utilizada pelos psicólogos até que se estabeleçam as propriedades mínimas definidas nesta Resolução.

§ 4º - Caso haja necessidade de mudanças menores, ou não haja necessidade de mudança, uma nova publicação do manual ou um anexo ao manual original deve ser preparada pelo psicólogo responsável técnico pela edição do mesmo, relatando este estudo de revisão, fornecendo os novos dados, as conclusões e as alterações produzidas.

§ 5º - Os resultados da revisão deverão ser apresentados ao Conselho Federal de Psicologia pelos autores, psicólogos responsáveis técnicos ou editoras de testes psicológicos, no prazo estabelecido no caput deste artigo.

Art. 15 A responsabilidade pela revisão periódica dos testes será do autor, do psicólogo responsável técnico pela edição e da Editora, que responderão individual e solidariamente em caso de desrespeito à Lei e ao disposto nesta Resolução, no âmbito de suas respectivas competências e responsabilidades.

§ 1º - A revisão dos testes psicológicos deverá ser realizada por pesquisadores ou laboratórios de pesquisa, com competência comprovada na área da Psicometria, que deverão publicar os estudos nos veículos de comunicação científica disponíveis.

§ 2º - Autores e editores poderão utilizar a compilação de diversos estudos para consubstanciar um estudo de revisão de um determinado teste, desde que incluam os aspectos fundamentais e críticos do instrumento, notadamente as evidências de validade, precisão e expectativas normativas.

§ 3º - O CFP manterá relação de testes em condições de uso em função da análise da documentação apresentada.

Art. 16 Será considerada falta ética, conforme disposto na alínea c do Art. 1º e na alínea m do Art. 2º do Código de Ética Profissional do Psicólogo, a utilização de testes psicológicos que não constam na relação de testes aprovados pelo CFP, salvo os casos de pesquisa.

Parágrafo Único - O psicólogo que utiliza testes psicológicos como instrumento de trabalho, além do disposto no caput deste artigo, deve observar as informações contidas nos respectivos manuais e buscar informações adicionais para maior qualificação no aspecto técnico operacional do uso do instrumento, sobre a fundamentação teórica referente ao construto avaliado, sobre pesquisas recentes realizadas com o teste, além de conhecimentos de Psicometria e Estatística.

Art. 17 O CFP disponibilizará , em seus veículos de comunicação, informações atualizadas sobre as etapas de cada teste psicológico em análise e a relação de testes aprovados com inclusão e/ou exclusão de instrumentos em função do cumprimento ou não do que dispõe esta Resolução, especialmente por meio de divulgação na página www.pol.org.br, na rede mundial de comunicação (internet).

Art. 18 Todos os testes psicológicos estão sujeitos ao disposto nesta Resolução e deverão:

I - ter um psicólogo responsável técnico, que cuidará do cumprimento desta Resolução;

II - estar aprovado pelo Conselho Federal de Psicologia;

III - ter sua comercialização e seu uso restrito a psicólogos regularmente inscritos em Conselho Regional de Psicologia.

§ 1o - Os manuais de testes psicológicos devem conter a informação, com destaque, que sua comercialização e seu uso são restritos a psicólogos regularmente inscritos em Conselho Regional de Psicologia, citando como fundamento jurídico o § 1o do Art. 13 da Lei no 4.119/62 e esta Resolução.

§ 2o - Na comercialização de testes psicológicos, as editoras , por meio de seus responsáveis técnicos , manterão procedimento de controle onde conste o nome do psicólogo que os adquiriu, o seu número de inscrição no CRP e o(s) número(s) de série dos testes adquiridos.

§ 3o – Para efeito do disposto nos parágrafos anteriores deste artigo, considera-se manual toda publicação, de qualquer natureza, que contenha as informações especificadas nos incisos VI do artigo 40 e V do artigo 50.

Art. 19 Os Conselhos Regionais de Psicologia adotarão as providências para o cumprimento desta Resolução, em suas

respectivas jurisdições, procedendo à orientação, à fiscalização e ao julgamento, podendo:

- I - notificar o autor ou o psicólogo responsável técnico a respeito de irregularidade, dando prazo para regularização;
- II - apreender lote de testes psicológicos não autorizados para o uso;
- III - representar contra profissional ou pessoa jurídica por falta disciplinar;
- IV - dar conhecimento às autoridades competentes de possíveis irregularidades.

§ 1o - Os Conselhos Regionais de Psicologia manterão cadastro atualizado das pessoas físicas e jurídicas que, em sua jurisdição, disponibilizam para uso os testes psicológicos.

§ 2o - O cadastro de que trata o parágrafo anterior será encaminhado ao Conselho Federal de Psicologia ao término de cada ano ou sempre que haja alteração que justifique o fato .

Art. 20 O descumprimento ao que dispõe a presente Resolução sujeitará o responsável às penalidades da lei e das Resoluções editadas pelo Conselho Federal de Psicologia.

Art. 21 Esta Resolução entrará em vigor na data de sua publicação. Revogam-se as disposições em contrário, em especial a Resolução CFP nº 025/2001, e altera-se o § 2o do art. 1o da Resolução CFP no 01/2002.

Brasília-DF, 24 de março de 2003

ODAIR FURTADO

Conselheiro Presidente

Anexo 1 - Resolução CFP nº 002/2003

Critérios de Avaliação da Qualidade de Testes Psicológicos

Comissão Consultiva em Avaliação Psicológica do Conselho Federal de Psicologia

Este instrumento, adaptado de Prieto e Muñiz1 (2000), tem por objetivo operacionalizar os requisitos mínimos definidos na Resolução CFP Nº 02/2003 editada pelo Conselho Federal de Psicologia. Ele permite apreciar um conjunto de propriedades básicas que os instrumentos devem possuir, de acordo com os parâmetros internacionalmente definidos para que sejam reconhecidos pela comunidade científica e profissional.

O formulário está dividido em três partes:

A) Descrição geral do teste

B) Requisitos Técnicos

C) Consideração e análise dos requisitos mínimos.

Nas primeiras duas seções, você analisará uma série de propriedades dos instrumentos. Na terceira e última parte são apresentados os indicadores mínimos (forma do manual, precisão, validade e padronização) que você deverá considerar para elaborar seu parecer final, informando se o instrumento atende ou não os requisitos mínimos.

No caso de o instrumento não atender às condições mínimas, solicitamos que o seu parecer final deixe claro quais as condições que não foram atendidas e as sugestões visando à sua melhoria. Caso seja observada alguma limitação no instrumento, mesmo que ele atenda os requisitos mínimos, solicitamos que indique também sugestões de melhoria. Tais sugestões serão encaminhadas ao responsável técnico pelo teste.

A - Descrição Geral do Teste(Considerar as informações fornecidas pelo manual)

A1. Nome do teste

A2. Nome do teste em sua versão original (se a versão brasileira for uma adaptação)

A3. Autor/es do teste original

A4. Autor/es da adaptação e/ou tradução

A5. Editor do teste na sua versão original

A6. Editor da versão brasileira

A7. Responsável técnico (psicólogo inscrito em CRP)

A8. Data da publicação original (que foi adaptada ao português)

A9. Data da publicação da adaptação brasileira

A10. Classificação da(s) variável(eis) que o teste pretende medir

Inteligência

Aptidão

Psicomotricidade

Funções neuropsicológicas

Personalidade

Motivação

Atitudes

Interesses

Valores

Outro (indique qual)

A11. Breve especificação da variável ou variáveis que o teste pretende medir

A12. Área(s) de aplicação

- Psicologia clínica
- Psicologia escolar e educacional
- Neuropsicologia
- Psicologia forense
- Psicologia do trabalho e das organizações
- Psicologia do esporte
- Social/Comunitária
- Psicologia do Trânsito
- Psicologia Hospitalar
- Outra (indique qual)

A13. Suporte(s) / Tipo(s) de aplicação

A 14.1) Tipos de Aplicação:

- Individual
- Coletivo

A 14.2) Formas de Aplicação:

- Administração oral
- Administração Manual
- Informatizado
- Outro (indique qual)

A14. Procedimento(s) de correção

- Manual por meio de tabelas
- Leitura ótica
- Informatizado
- Outro (indique qual)

A15. Características gerais do manual

Há um manual contendo informações sobre:

Aspecto técnico-científico:

Fundamentação teórica

- sim não

Estrangeira

Brasileira

Estudos de precisão

sim não

sim não

Estudos de validade

sim não

sim não

Sistema de correção e interpretação dos escores (normas ou outro procedimento)

sim não

sim não

Aspecto prático:

Há informações sobre a aplicação?

sim não

Há informações sobre a correção?

sim não

Há informações sobre como interpretar os resultados do teste?

sim não

Há indicação da literatura científica relacionada ao instrumento ?

sim não

Há indicação da população alvo?

sim não

A16. Qualidade geral do manual

Nível A (Excelente a Bom): descrição muito clara e completa das características técnicas fundamentadas em literatura científica.

Nível B (Suficiente): contém, pelo menos sumariamente, todos os itens de informação.

Nível C (Insuficiente): faltam itens de informação necessários

Comentários / Sugestões

B - Requisitos Técnicos

B1. Qualidade geral do instrumento (objetos, material, impresso ou o software)

Nível A (Excelente a Bom)

Nível B (Suficiente).

Nível C (Insuficiente).

Comentários / Sugestões

B2. Procedimento de adaptação, quando traduzido de outra língua

sim não

(Nível de excelência: descrição precisa do procedimento de tradução e adaptação à língua portuguesa e cultura brasileira, dos estudos da equivalência com a versão original e utilização das diretrizes da International Test Commission - ITC).

B3. Fundamentação teórica

Deve contemplar: (a) definição do construto (constitutiva e operacional), (b) propósitos do instrumento e os contextos principais para os quais ele foi desenvolvido, que podem estar claramente descritos ou podem ser inferidos a partir da leitura do manual.

Nível A (Excelente a Bom): descrição muito clara e documentada do construto que se pretende medir, do procedimento de mensuração e das principais áreas de aplicação.

Nível B (Suficiente): contém sumariamente essas informações.

Nível C (Insuficiente): não contém essas informações.

Comentários / Sugestões

B4. Análise dos itens (Testes não-projetivos)

Há dados sobre a análise dos itens? (considerar “Sim” se os dados estiverem relatados no manual ou se forem indicadas referências de documentos que apresentam esta análise).

Estrangeiro

Brasileiro

sim não

sim não

Em caso afirmativo, informar a data do último estudo:

(Nível de excelência: Informação sobre diversos estudos sobre as características psicométricas dos itens, tais como dificuldade ou variabilidade, discriminação, validade, análise dos distratores, análise de viés dos itens – DIF).

B5. Validade

Existem estudos de validade para as principais interpretações que o teste se propõe a fazer?

Estrangeiro

Brasileiro

sim não

sim não

Em caso afirmativo, informar a data do último estudo:

Assinale em seguida quais os tipos de estudo que foram empregados:

B5.1) Validade de conteúdo

B5.1.1) Qualidade da representação do conteúdo ou domínio

(Nível de excelência: a documentação apresenta uma precisa definição do conteúdo. Os itens correspondem às amostras

adequadas de todas as facetas do conteúdo).

Estrangeiro

Brasileiro

sim não

sim não

Em caso afirmativo, informar a data do último estudo:

B5.1.2) Consultas de especialistas:

(Nível de excelência: foi consultado um amplo número de especialistas por meio de um procedimento sistematizado).

Brasileiro

sim não

Em caso afirmativo, informar a data do último estudo:

B5.1.3) Em traduções: algum método para se avaliar a equivalência (p. e. back translation)

Brasileiro

sim não

Em caso afirmativo, informar a data do último estudo:

B5.2) Validade de constructo:

Método/delineamento empregado:

Estrangeiro

Data do último estudo

Brasileiro

Data do último estudo

Correlação com outros testes ou validade convergente-discriminante

sim não

sim não

Diferenças entre grupos

sim não

sim não

Matriz multitraço-multimétodo

sim não

sim não

Análise fatorial (exploratória ou confirmatória) / consistência interna

sim não

sim não

Delineamentos experimentais

sim não

sim não

Outro (indique qual) _____

sim não

sim não

B5.3) Validade com referência ao critério

Estrangeiro

Data do último estudo

Brasileiro

Data do último estudo

Concorrente

sim não

sim não

Preditiva

sim não

sim não

B5.4) Descreva e avalie as medidas externas usadas no estudo de validade. Avalie a qualidade das medidas usadas no estudo de validação que serviram tanto como medida de critério nos estudos de validade com referência ao critério, quanto na validade de construto, caso tenha sido empregado o procedimento correlação com outros testes.

B5.5) Conclusão dos estudos de validade

Os resultados brasileiros indicam evidências positivas de validade?

Nível A (Excelente a Bom): tem pelo menos dois estudos de validade.

Nível B (Suficiente): tem pelo menos um estudo de validade.

Nível C (Insuficiente): não tem estudos de validade.

B6. Precisão ou Fidedignidade

B6.1) Delineamento utilizado

Estrangeiro

Data do último estudo

Brasileiro

Data do último estudo

Equivalência (Formas paralelas)

sim não

sim não

Consistência interna

sim não

sim não

Estabilidade (teste-reteste)

sim não

sim não

Precisão de avaliadores

sim não

sim não

B6.2) O(s) coeficiente(s) é (são) calculado(s) para diferentes grupos de sujeitos?

sim não

B6.3) Conclusão dos estudos de precisão

Há evidências de precisão em estudos brasileiros com coeficiente(s) no mínimo maior(es) que 0,60?

Nível A (Excelente a Bom): sim e em vários grupos.

Nível B (Suficiente): sim, mas alguns estão abaixo de 0,60.

Nível C (Insuficiente): não há evidências.

B7. Sistema de correção e interpretação dos escores obtidos no estudo brasileiro (padronização)

Sistema referenciado à norma

B7.1) Relata as características da amostra de padronização de maneira clara e exaustiva? (gênero, escolaridade, região, nível sócio-econômico)

B7.2) Compara características sociodemográficas relevantes da amostra com estimativas nacionais?

B7.3) O número de sujeitos do estudo de padronização é razoável? (Um número razoável é de 300 pessoas. Contudo, em testes projetivos de aplicação individual com sistemas complexos de correção, pode-se considerar razoável um número menor de sujeitos).

Outro sistema

B7.4) Explica o embasamento teórico do sistema?

B7.5) O sistema está sustentado em princípios lógicos derivados do embasamento teórico e está apoiado nos estudos de validade ?

B7.6) Conclusão sobre o sistema de correção e interpretação dos escores

Nível A (Excelente a Bom):

Referência à norma: seleção aleatória de sujeitos, diversas normas em função da idade, sexo, escolaridade, nível cultural e/ou outras características relevantes, $N \geq 1000$.

Outro sistema: vários estudos de validade sustentando as interpretações.

Nível B (Suficiente).

Referência à norma: a amostra tem um número razoável de sujeitos e relata as características do grupo de referência, permitindo uma apreciação da questão de representatividade.

Outro sistema: pelo menos um estudo de validade sustentando as interpretações.

Nível C (Insuficiente): não há estudo, ou há, mas é insuficiente.

C - Consideração e Análise dos Requisitos Mínimos

Na tabela abaixo estão sistematizados os requisitos mínimos em relação aos Artigos 4º e 5º da presente Resolução para facilitar a elaboração do parecer. Para julgar o atendimento dos requisitos mínimos, no que se refere à precisão e validade, considerar os estudos brasileiros realizados a partir da década de 80. No que se refere à padronização, considerar os estudos brasileiros feitos a partir da década de 90.

Requisitos Mínimos

Informações compiladas no manual

C1. Manual

Sim

Não

Nível A ou B no item A16 (Qualidade geral do manual)

Requisitos Técnicos - Questões de múltipla escolha e similares, tais como acerto e erro, inventários e escalas (Artigo 4º)

C2. Fundamentação teórica

Sim

Não

Nível A ou B no item B3 (fundamentação teórica)

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

C3. Validade

Nível A ou B no item B5.5 (Conclusão dos estudos de validade), entretanto é preciso fazer uma avaliação global considerando as duas situações indicadas ao lado para tomada de decisão neste requisito

Sim

Não

Algum estudo de validade no Brasil replicando as evidências observadas no país de origem

Estudos de validade das principais interpretações pretendidas

C4. Precisão/ Fidedignidade

Sim

Não

Algum estudo no Brasil com evidências positivas de precisão

Nível A ou B no item B6.3 (Conclusão dos estudos de Precisão)

C5. Análise de itens

Sim

Não

Algum estudo no Brasil sobre as propriedades psicométricas dos itens. Ver item B4 (Análise dos itens - Testes não-projetivos)

C6. Sistema de correção e interpretação dos resultados.

Sim

Não

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 apóiam as interpretações.

Nível A ou B no item B7.6 (Conclusão sobre o sistema de correção e interpretação dos escores)

Requisitos Técnicos - Técnicas Projetivas (Artigo 5º)

C2. Fundamentação teórica

Sim

Não

Nível A ou B no item B3 (fundamentação teórica)

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

C3. Validade

Nível A ou B no item B5.5 (Conclusão dos estudos de validade), entretanto é preciso fazer uma avaliação global, considerando as duas situações indicadas ao lado para tomada de decisão neste requisito

Sim

Não

Algum estudo de validade no Brasil replicando as evidências de validade observadas no país de origem

Estudos de validade no Brasil das principais interpretações pretendidas

C4. Precisão /Fidedignidade

Nível A ou B no item B6.3 (Conclusão dos estudos de precisão), entretanto é preciso fazer uma avaliação global considerando as duas situações indicadas ao lado para tomada de decisão neste requisito

Sim

Não

Algum estudo 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.

Estudo no Brasil com evidências positivas de precisão

C5. Sistema de correção e interpretação dos resultados.

Sim

Não

Se o teste usa o sistema de referência à norma, um estudo de padronização no Brasil

ou

Caso empregue outro sistema, considerar se os estudos de validade apóiam as interpretações.

Nível A ou B no item B7.6 (Conclusão sobre o sistema de correção e interpretação dos escores)

O teste atende os requisitos mínimos? (Os testes projetivos devem atender todos os requisitos C1 a C5. Os testes não projetivos devem atender todos os requisitos C1 a C6).

Sim Não

Parecer / Sugestões

Nome e assinatura do parecerista: _____

Data: _____

Resolução CFP nº 01/2002

*Regulamenta a Avaliação Psicológica em
Concurso Público e processos seletivos da mesma natureza.*

O CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA, no uso das atribuições legais e regimentais que lhe são conferidas pela Lei nº 5.766, de 20 de dezembro de 1971 e;

CONSIDERANDO o disposto no § 1º do Art. 13 da lei 4119/62, que restringe ao psicólogo o uso de métodos e técnicas psicológicas;

CONSIDERANDO a natureza pública do Conselho Federal de Psicologia, da qual decorre tanto a necessidade de aprimorar os serviços técnicos dos psicólogos, quanto à defesa da população usuária desses serviços;

CONSIDERANDO a necessidade de estabelecer normas que garantam ao usuário dos serviços de avaliação psicológica, além de qualidade técnica, condições legais e éticas adequadas;

CONSIDERANDO a necessidade de orientação aos psicólogos a respeito de procedimentos adequados quando da sua participação em processos seletivos;

CONSIDERANDO propostas encaminhadas por psicólogos, delegados das diversas regiões, que participaram do I Fórum Nacional de Avaliação Psicológica, realizado em dezembro de 2000;

CONSIDERANDO deliberação da Assembléia das Políticas Administrativas e Financeiras em reunião realizada no dia 15 de dezembro de 2001;

CONSIDERANDO a decisão deste Plenário nesta data;

CONSIDERANDO a necessidade de orientar os órgãos públicos e demais pessoas jurídicas a respeito das informações relacionadas à avaliação psicológica que devem constar nos Editais de concurso para garantia dos direitos dos candidatos,

RESOLVE:

Art. 1º A avaliação psicológica para fins de seleção de candidatos é um processo, realizado mediante o emprego de um conjunto de procedimentos objetivos e científicos, que permite identificar aspectos psicológicos do candidato para fins de prognóstico do desempenho das atividades relativas ao cargo pretendido.

§ 1º - Para proceder à avaliação referida no caput deste artigo, o psicólogo deverá utilizar métodos e técnicas psicológicas que possuam características e normas obtidas por meio de procedimentos psicológicos reconhecidos pela comunidade científica como adequados para instrumentos dessa natureza.

§ 2º - Optando pelo uso de testes psicológicos, o psicólogo deverá utilizar testes validados em nível nacional,

aprovados pelo CFP de acordo com a Resolução CFP n.º 25/2001, que garantam a precisão dos diagnósticos individuais obtidos pelos candidatos.

Art. 2º Para alcançar os objetivos referidos no artigo anterior, o psicólogo deverá:

I - utilizar testes definidos com base no perfil profissiográfico do cargo pretendido;

II – incluir, nos instrumentos de avaliação, técnicas capazes, minimamente, de aferir características tais como inteligência, funções cognitivas, habilidades específicas e personalidade;

III - à luz dos resultados de cada instrumento, proceder à análise conjunta de todas as técnicas utilizadas, relacionando-as ao perfil do cargo e aos fatores restritivos para a profissão, considerando a capacidade do candidato para utilizar as funções psicológicas necessárias ao desempenho do cargo;

IV - seguir sempre a recomendação atualizada dos manuais técnicos adotados a respeito dos procedimentos de aplicação e avaliação quantitativa e qualitativa.

Art. 3º O Edital deverá conter informações, em linguagem compreensível ao leigo, sobre a avaliação psicológica a ser realizada e os critérios de avaliação, relacionando-os aos aspectos psicológicos considerados compatíveis com o desempenho esperado para o cargo.

Art. 4º O psicólogo ou comissão responsável deverá ser designada pela instituição ou empresa que promove o concurso ou a seleção, através de ato formal, devendo todos estarem regularmente inscritos em Conselho Regional de Psicologia.

Art. 5º O psicólogo deverá declarar-se impedido de avaliar candidatos com os quais tenha relação que possa interferir na avaliação.

Parágrafo Único – Na hipótese do exposto no caput desse artigo, o candidato deverá ser encaminhado a outro membro da comissão de avaliação ou a outro profissional.

Art. 6º A publicação do resultado da avaliação psicológica será feita por meio de relação nominal, constando os candidatos indicados.

§ 1º - O sigilo sobre os resultados obtidos na avaliação psicológica deverá ser mantido pelo psicólogo, na forma prevista pelo código de ética da categoria profissional.

§ 2º - Será facultado ao candidato, e somente a este, conhecer o resultado da avaliação por meio de entrevista devolutiva.

Art. 7º Na hipótese de recurso à instância competente, o candidato poderá ser assessorado ou representado por psicólogo que não tenha feito parte da comissão avaliadora, que fundamentará o pedido e a revisão do processo de avaliação do

recorrente, com base nas provas realizadas.

§ 1º - Havendo recurso para realização de perícia, ficam os membros da comissão impedidos de participarem do processo.

§ 2º - Os peritos deverão considerar todas as informações referentes ao cargo, fornecidas pelo órgão.

Art. 8º Tanto para a entrevista de devolução quanto para a apresentação do recurso, não será admitida a remoção dos testes do candidato do seu local de arquivamento público, devendo o psicólogo contratado fazer seu trabalho na presença de um psicólogo da comissão examinadora, salvo determinação judicial.

Art. 9º A avaliação psicológica em concurso público ou processo seletivo da mesma natureza terá sua validade de acordo com a Resolução CFP n.º 25/2001.

Parágrafo Único – Caso o candidato possua aprovação em concurso público e o exame psicológico esteja fora do prazo de validade, a admissão do candidato estará sujeita a nova avaliação psicológica.

Art. 10 O laudo psicológico deverá ser assinado, ao menos, pelo responsável técnico da avaliação.

Art. 11 Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília-DF, 19 de abril de 2002.

ODAIR FURTADO

Presidente do Conselho Federal de Psicologia

Resolução CFP nº 007/2003

*Institui o Manual de Elaboração de Documentos
Escritos produzidos pelo psicólogo, decorrentes
de avaliação psicológica e revoga a Resolução CFP nº 17/2002.*

O CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA, no uso de suas atribuições legais e regimentais, que lhe são conferidas pela Lei no 5.766, de 20 de dezembro de 1971;

CONSIDERANDO que o psicólogo, no seu exercício profissional, tem sido solicitado a apresentar informações documentais com objetivos diversos;

CONSIDERANDO a necessidade de referências para subsidiar o psicólogo na produção qualificada de documentos escritos decorrentes de avaliação psicológica;

CONSIDERANDO a frequência com que representações éticas são desencadeadas a partir de queixas que colocam em questão a qualidade dos documentos escritos, decorrentes de avaliação psicológica, produzidos pelos psicólogos;

CONSIDERANDO os princípios éticos fundamentais que norteiam a atividade profissional do psicólogo e os dispositivos sobre avaliação psicológica contidos no Código de Ética Profissional do Psicólogo;

CONSIDERANDO as implicações sociais decorrentes da finalidade do uso dos documentos escritos pelos psicólogos a partir de avaliações psicológicas;

CONSIDERANDO as propostas encaminhadas no I FORUM NACIONAL DE AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA, ocorrido em dezembro de 2000;

CONSIDERANDO a deliberação da Assembléia das Políticas Administrativas e Financeiras, em reunião realizada em 14 de dezembro de 2002, para tratar da revisão do Manual de Elaboração de Documentos produzidos pelos psicólogos, decorrentes de avaliações psicológicas;

CONSIDERANDO a decisão deste Plenário em sessão realizada no dia 14 de junho de 2003,

RESOLVE:

Art. 1º Instituir o Manual de Elaboração de Documentos Escritos, produzidos por psicólogos, decorrentes de avaliações psicológicas.

Art. 2º O Manual de Elaboração de Documentos Escritos, referido no artigo anterior, dispõe sobre os seguintes itens:

- I.Princípios norteadores;
- II.Modalidades de documentos;
- III.Conceito / finalidade / estrutura;
- IV.Validade dos documentos;
- V.Guarda dos documentos.

Art. 3º Toda e qualquer comunicação por escrito decorrente de avaliação psicológica deverá seguir as diretrizes descritas neste manual.

Parágrafo único – A não observância da presente norma constitui falta ético-disciplinar, passível de capitulação nos dispositivos referentes ao exercício profissional do Código de Ética Profissional do Psicólogo, sem prejuízo de outros que possam ser argüidos.

Art. 4º Esta resolução entrará em vigor na data de sua publicação.

Art. 5º Revogam-se as disposições em contrário.

Brasília, 14 de junho de 2003.

ODAIR FURTADO

Conselheiro Presidente

Manual de elaboração de documentos decorrentes de Avaliações Psicológicas

Considerações Iniciais

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 resultantes 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.

O presente Manual tem como objetivos orientar o profissional psicólogo na confecção de documentos decorrentes das avaliações psicológicas e fornecer os subsídios éticos e técnicos necessários para a elaboração qualificada da comunicação escrita.

As modalidades de documentos aqui apresentadas foram sugeridas durante o I Fórum Nacional de avaliação psicológica, ocorrido em dezembro de 2000.

Este Manual compreende os seguintes itens:

- I. Princípios norteadores da elaboração documental;
- II. Modalidades de documentos;
- III. Conceito / finalidade / estrutura;
- IV. Validade dos documentos;
- V. Guarda dos documentos.

I - Princípios norteadores na elaboração de documentos

O psicólogo, na elaboração de seus documentos, deverá adotar como princípios norteadores as técnicas da linguagem escrita e os princípios éticos, técnicos e científicos da profissão.

1- Princípios Técnicos da Linguagem Escrita

O documento deve, na linguagem escrita, apresentar uma redação bem estruturada e definida, expressando o que se quer comunicar. Deve ter uma ordenação que possibilite a compreensão por quem o lê, o que é fornecido pela estrutura, composição de parágrafos ou frases, além da correção gramatical.

O emprego de frases e termos deve ser compatível com as expressões próprias da linguagem profissional, garantindo a precisão da comunicação, evitando a diversidade de significações da linguagem popular, considerando a quem o documento será destinado.

A comunicação deve ainda apresentar como qualidades: a clareza, a concisão e a harmonia. A clareza se traduz, na estrutura frasal, pela seqüência ou ordenamento adequado dos conteúdos, pela explicitação da natureza e função de cada parte na construção do todo. A concisão se verifica no emprego da linguagem adequada, da palavra exata e necessária. Essa “economia verbal” requer do psicólogo a atenção para o equilíbrio que evite uma redação lacônica ou o exagero de uma redação prolixa. Finalmente, a harmonia se traduz na correlação adequada das frases, no aspecto sonoro e na ausência de cacofonias.

2 - Princípios Éticos e Técnicos

II.1.Princípios Éticos

Na elaboração de DOCUMENTO, o psicólogo baseará suas informações na observância dos princípios e dispositivos do Código de Ética Profissional do Psicólogo. Enfatizamos aqui os cuidados em relação aos deveres do psicólogo nas suas relações com a pessoa atendida, ao sigilo profissional, às relações com a justiça e ao alcance das informações - identificando riscos e compromissos em relação à utilização das informações presentes nos documentos em sua dimensão de relações de poder.

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 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.

Deve-se realizar uma prestação de serviço responsável pela execução de um trabalho de qualidade cujos princípios éticos sustentam o compromisso social da Psicologia. Dessa forma, a demanda, tal como é formulada, deve ser compreendida como efeito de uma situação de grande complexidade.

II.2.Princípios Técnicos

O processo de avaliação psicológica deve considerar que os objetos deste procedimento (as questões de ordem psicológica) têm determinações históricas, sociais, econômicas e políticas, sendo as mesmas elementos constitutivos no processo de subjetivação. O DOCUMENTO, portanto, deve considerar a natureza dinâmica, não definitiva e não cristalizada do seu objeto de estudo.

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 anterior-

mente 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.

A linguagem nos documentos deve ser 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.

Deve-se rubricar as laudas, desde a primeira até a penúltima, considerando que a última estará assinada, em toda e qualquer modalidade de documento.

II - Modalidades de documentos

- ▶ Declaração
- ▶ Atestado psicológico
- ▶ Relatório / laudo psicológico
- ▶ Parecer psicológico

III - Conceito - Finalidade - Estrutura

1- Declaração

1.1. Conceito e finalidade da declaração

É um documento que visa a informar a ocorrência de fatos ou situações objetivas relacionados ao atendimento psicológico, com a finalidade de declarar:

- a) Comparecimentos do atendido e/ou do seu acompanhante, quando necessário;
- b) Acompanhamento psicológico do atendido;
- c) Informações sobre as condições do atendimento (tempo de acompanhamento, dias ou horários).

Neste documento não deve ser feito o registro de sintomas, situações ou estados psicológicos.

1.2. Estrutura da declaração

- a) Ser emitida em papel timbrado ou apresentar na subscrição do documento o carimbo, em que conste nome e sobrenome do psicólogo, acrescido de sua inscrição profissional (“Nome do psicólogo / N.º da inscrição”).

b) A declaração deve expor:

- ▶ Registro do nome e sobrenome do solicitante;
- ▶ Finalidade do documento (por exemplo, para fins de comprovação);
- ▶ Registro de informações solicitadas em relação ao atendimento (por exemplo: se faz acompanhamento psicológico, em quais dias, qual horário);
- ▶ Registro do local e data da expedição da declaração;
- ▶ Registro do nome completo do psicólogo, sua inscrição no CRP e/ou carimbo com as mesmas informações.
- ▶ Assinatura do psicólogo acima de sua identificação ou do carimbo.

2 - Atestado Psicológico

2.1. Conceito e finalidade do atestado

É um documento expedido pelo psicólogo que certifica uma determinada situação ou estado psicológico, tendo como finalidade afirmar sobre as condições psicológicas de quem, por requerimento, o solicita, com fins de:

- ▶ Justificar faltas e/ou impedimentos do solicitante;
- ▶ Justificar estar apto ou não para atividades específicas, após realização de um processo de avaliação psicológica, dentro do rigor técnico e ético que subscreve esta Resolução;
- ▶ Solicitar afastamento e/ou dispensa do solicitante, subsidiado na afirmação atestada do fato, em acordo com o disposto na Resolução CFP nº 015/96.

2.2. Estrutura do atestado

A formulação do atestado deve restringir-se à informação solicitada pelo requerente, contendo expressamente o fato constatado. Embora seja um documento simples, deve cumprir algumas formalidades:

- a) Ser emitido em papel timbrado ou apresentar na subscrição do documento o carimbo, em que conste o nome e sobrenome do psicólogo, acrescido de sua inscrição profissional (“Nome do psicólogo / Nº da inscrição”).
- b) O atestado deve expor:

Registro do nome e sobrenome do cliente;

Finalidade do documento;

Registro da informação do sintoma, situação ou condições psicológicas que justifiquem o atendimento, afastamento ou falta – podendo ser registrado sob o indicativo do código da Classificação Internacional de Doenças em vigor;

Registro do local e data da expedição do atestado;

Registro do nome completo do psicólogo, sua inscrição no CRP e/ou carimbo com as mesmas informações;

Assinatura do psicólogo acima de sua identificação ou do carimbo.

Os registros deverão estar transcritos de forma corrida, ou seja, separados apenas pela pontuação, sem parágrafos, evitando, com isso, riscos de adulterações. No caso em que seja necessária a utilização de parágrafos, o psicólogo deverá preencher esses espaços com traços.

O atestado emitido com a finalidade expressa no item 2.1, alínea b, deverá guardar relatório correspondente ao processo de avaliação psicológica realizado, nos arquivos profissionais do psicólogo, pelo prazo estipulado nesta resolução, item V.

3 - Relatório Psicológico

3.1. Conceito e finalidade do relatório ou laudo psicológico

O relatório ou laudo psicológico é uma apresentação descritiva acerca de situações e/ou condições psicológicas e suas determinações históricas, sociais, políticas e culturais, pesquisadas no processo de avaliação psicológica. Como todo DOCUMENTO, deve ser subsidiado em dados colhidos e analisados, à luz de um instrumental técnico (entrevistas, dinâmicas, testes psicológicos, observação, exame psíquico, intervenção verbal), consubstanciado em referencial técnico-filosófico e científico adotado pelo psicólogo.

A finalidade do relatório psicológico será a de apresentar os procedimentos e conclusões gerados pelo processo da avaliação psicológica, relatando sobre o encaminhamento, as intervenções, o diagnóstico, o prognóstico e evolução do caso, orientação e sugestão de projeto terapêutico, bem como, caso necessário, solicitação de acompanhamento psicológico, limitando-se a fornecer somente as informações necessárias relacionadas à demanda, solicitação ou petição.

3.2. Estrutura

O relatório psicológico é uma peça de natureza e valor científicos, devendo conter narrativa detalhada e didática, com clareza, precisão e harmonia, tornando-se acessível e compreensível ao destinatário. Os termos técnicos devem, portanto, estar acompanhados das explicações e/ou conceituação retiradas dos fundamentos teórico-filosóficos que os sustentam.

O relatório psicológico deve conter, no mínimo, 5 (cinco) itens: identificação, descrição da demanda, procedimento, análise e conclusão.

- ▶ Identificação
- ▶ Descrição da demanda(essa expressão estava em laudo)
- ▶ Procedimento
- ▶ Análise
- ▶ Conclusão

3.2.1. Identificação

É a parte superior do primeiro tópico do documento com a finalidade de identificar:

- ▶ O autor/relator – quem elabora;
- ▶ O interessado – quem solicita;
- ▶ O assunto/finalidade – qual a razão/finalidade.

No identificador AUTOR/RELATOR, deverá ser colocado o(s) nome(s) do(s) psicólogo(s) que realizará(ão) a avaliação, com a(s) respectiva(s) inscrição(ões) no Conselho Regional.

No identificador INTERESSADO, o psicólogo indicará o nome do autor do pedido (se a solicitação foi da Justiça, se foi de empresas, entidades ou do cliente).

No identificador ASSUNTO, o psicólogo indicará a razão, o motivo do pedido (se para acompanhamento psicológico, prorrogação de prazo para acompanhamento ou outras razões pertinentes a uma avaliação psicológica).

3.2.2. Descrição da demanda

Esta parte é destinada à narração das informações referentes à problemática apresentada e dos motivos, razões e expectativas que produziram o pedido do documento. Nesta parte, deve-se apresentar a análise que se faz da demanda de forma a justificar o procedimento adotado.

3.2.3. Procedimento

A descrição do procedimento apresentará os recursos e instrumentos técnicos utilizados para coletar as informações (número de encontros, pessoas ouvidas etc) à luz do referencial teórico-filosófico que os embasa. O procedimento adotado deve ser pertinente para avaliar a complexidade do que está sendo demandado.

3.2.4. Análise

É a parte do documento na qual o psicólogo faz uma exposição descritiva de forma metódica, objetiva e fiel dos

dados colhidos e das situações vividas relacionados à demanda em sua complexidade. Como apresentado nos princípios técnicos, “O processo de avaliação psicológica deve considerar que os objetos deste procedimento (as questões de ordem psicológica) têm determinações históricas, sociais, econômicas e políticas, sendo as mesmas elementos constitutivos no processo de subjetivação. O DOCUMENTO, portanto, deve considerar a natureza dinâmica, não definitiva e não cristalizada do seu objeto de estudo”.

Nessa exposição, deve-se respeitar a fundamentação teórica que sustenta o instrumental técnico utilizado, bem como princípios éticos e as questões relativas ao sigilo das informações. Somente deve ser relatado o que for necessário para o esclarecimento do encaminhamento, como disposto no Código de Ética Profissional do Psicólogo.

O psicólogo, ainda nesta parte, não deve fazer afirmações sem sustentação em fatos e/ou teorias, devendo ter linguagem precisa, especialmente quando se referir a dados de natureza subjetiva, expressando-se de maneira clara e exata.

3.2.4. Conclusão

Na conclusão do documento, o psicólogo vai expor o resultado e/ou considerações a respeito de sua investigação a partir das referências que subsidiaram o trabalho. As considerações geradas pelo processo de avaliação psicológica devem transmitir ao solicitante a análise da demanda em sua complexidade e do processo de avaliação psicológica como um todo.

Vale ressaltar a importância de sugestões e projetos de trabalho que contemplem a complexidade das variáveis envolvidas durante todo o processo.

Após a narração conclusiva, o documento é encerrado, com indicação do local, data de emissão, assinatura do psicólogo e o seu número de inscrição no CRP.

4 - Parecer

4.1. Conceito e finalidade do parecer

Parecer é um documento fundamentado e resumido sobre uma questão focal do campo psicológico cujo resultado pode ser indicativo ou conclusivo.

O parecer tem como finalidade apresentar resposta esclarecedora, no campo do conhecimento psicológico, através de uma avaliação especializada, de uma “questão-problema”, visando a dirimir dúvidas que estão interferindo na decisão, sendo, portanto, uma resposta a uma consulta, que exige de quem responde competência no assunto.

4.2. Estrutura

O psicólogo parecerista deve fazer a análise do problema apresentado, destacando os aspectos relevantes e opinar a respeito, considerando os quesitos apontados e com fundamento em referencial teórico-científico.

Havendo quesitos, o psicólogo deve respondê-los de forma sintética e convincente, não deixando nenhum quesito sem resposta. Quando não houver dados para a resposta ou quando o psicólogo não puder ser categórico, deve-se utilizar a expressão “sem elementos de convicção”. Se o quesito estiver mal formulado, pode-se afirmar “prejudicado”, “sem elementos” ou “aguarda evolução”.

O parecer é composto de 4 (quatro) itens:

- ▶ Identificação
- ▶ Exposição de motivos
- ▶ Análise
- ▶ Conclusão

4.2.1. Identificação

Consiste em identificar o nome do parecerista e sua titulação, o nome do autor da solicitação e sua titulação.

4.2.2. Exposição de Motivos

Destina-se à transcrição do objetivo da consulta e dos quesitos ou à apresentação das dúvidas levantadas pelo solicitante. Deve-se apresentar a questão em tese, não sendo necessária, portanto, a descrição detalhada dos procedimentos, como os dados colhidos ou o nome dos envolvidos.

4.2.3. Análise

A discussão do PARECER PSICOLÓGICO se constitui na análise minuciosa da questão explanada e argumentada com base nos fundamentos necessários existentes, seja na ética, na técnica ou no corpo conceitual da ciência psicológica. Nesta parte, deve respeitar as normas de referências de trabalhos científicos para suas citações e informações.

4.2.4. Conclusão

Na parte final, o psicólogo apresentará seu posicionamento, respondendo à questão levantada. Em seguida, informa o local e data em que foi elaborado e assina o documento.

V - Validade dos conteúdos dos documentos

O prazo de validade do conteúdo dos documentos escritos, decorrentes das avaliações psicológicas, deverá considerar a legislação vigente nos casos já definidos. Não havendo definição legal, o psicólogo, onde for possível, indicará o prazo de validade do conteúdo emitido no documento em função das características avaliadas, das informações obtidas e dos objetivos da avaliação.

Ao definir o prazo, o psicólogo deve dispor dos fundamentos para a indicação, devendo apresentá-los sempre que solicitado.

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.

Resolução CFP nº 012/00

Institui o Manual para Avaliação Psicológica de candidatos à Carteira Nacional de Habilitação e condutores de veículos automotores.

O CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA, no uso de suas atribuições legais e regimentais, que lhe são conferidas pela Lei nº 5.766, de 20 de dezembro de 1971 e;

CONSIDERANDO a necessidade de normatização e qualificação de procedimentos relacionados à prática da avaliação psicológica de candidatos à Carteira Nacional de Habilitação e condutores de veículos automotores e;

CONSIDERANDO as exigências do novo Código de Trânsito Brasileiro e resoluções conexas e;

CONSIDERANDO o trabalho realizado pela “Câmara Interinstitucional de Avaliação Psicológica”, grupo de trabalho integrado por entidades e segmentos envolvidos com a área e;

CONSIDERANDO a deliberação da Assembléia das Políticas Administrativas e Financeiras em reunião realizada no dia 8 de dezembro de 2000 e;

CONSIDERANDO a decisão deste Plenário em Sessão realizada no dia 16 de dezembro de 2000,

RESOLVE:

Art. 1º Fica aprovado o Manual para Avaliação Psicológica de Candidatos à Carteira Nacional de Habilitação e condutores de veículos automotores, que dispõe sobre os seguintes itens:

- I – Conceito de Avaliação Psicológica
- II – Perfil do Candidato à CNH e dos Condutores de Veículos Automotores
- III – Instrumentos de Avaliação Psicológica
- IV – Condições do Aplicador
- V – Condições da Aplicação dos Instrumentos de Avaliação Psicológica
- VI – Material Utilizado
- VII – Mensuração e Avaliação
- VIII – Laudo Psicológico

Art. 2º Os dispositivos deste manual constituem exigências mínimas de qualidade referentes à área de avaliação psicológica de candidatos à Carteira Nacional de Habilitação e condutores de veículos automotores.

§ 1º - Para cumprimento do que dispõe o inciso 6.2 do Anexo II da Resolução N.º 80/98 do CONTRAN, os Conselhos Regionais de Psicologia serão responsáveis pela verificação do cumprimento desta Resolução, do Código de Ética Profissional e demais normas referentes ao exercício profissional do Psicólogo.

§ 2º - A desobediência à presente norma constitui-se falta ético-disciplinar passível de capitulação nos dispositivos referentes ao exercício profissional do Código de Ética Profissional dos Psicólogos, sem prejuízo de outros que possam ser argüidos.

Art. 3º Esta Resolução entrará em vigor na data de sua publicação.

Art. 4º Revogam-se as disposições em contrário.

Brasília (DF), 20 de dezembro de 2000.

ANA MERCÊS BAHIA BOCK

Conselheira-Presidente

Anexo Resolução CFP N.º 012/2000

Manual para Avaliação Psicológica de candidatos à Carteira Nacional de Habilitação (CNH)

Apresentação

O Manual para Avaliação Psicológica de Candidatos à Carteira Nacional de Habilitação surge da necessidade de atualizar e qualificar os procedimentos de avaliação psicológica frente às mudanças propostas pelo novo Código de Trânsito Brasileiro e suas respectivas resoluções.

Este Manual pretende suprir uma lacuna quanto à normatização de procedimentos relacionados à prática da avaliação psicológica junto aos DETRANs e, ao mesmo tempo, estar sendo atualizado periodicamente em seu conteúdo.

I - Do Conceito de Avaliação Psicológica

A avaliação psicológica é uma função privativa do Psicólogo e, como tal, se encontra definida na Lei N.º 4.119 de 27/08/62 (alínea "a", do parágrafo 1º do artigo 13).

Avaliação, em Psicologia, refere-se à coleta e interpretação de informações psicológicas, resultantes de um conjunto de procedimentos confiáveis que permitam ao Psicólogo avaliar o comportamento. Aplica-se ao estudo de casos individuais ou de grupos ou situações.

São considerados como procedimentos confiáveis aqueles que apresentem alto grau de precisão e validade. Entende-se por precisão o grau de confiabilidade do instrumento e por validade a capacidade para atingir os objetivos para os quais foi construído.

Há, na avaliação psicológica, procedimentos com regras e situações bem definidas e um código operacional de tal forma que permita a qualquer psicólogo - examinador chegar ao mesmo resultado obtido por outro psicólogo dentro do mesmo período. Há outros procedimentos que exigem a intervenção interpretativa do examinador, tais como julgar a adequação ou a categoria de uma resposta, segundo modelos existentes e que podem exigir, também, a apreciação das

condições do exame e julgamento de fatores externos, facilitadores ou não das tarefas propostas.

II - Do perfil do candidato à CNH do condutor de veículos automotores

A primeira etapa a ser vencida, em se tratando de Avaliação Psicológica, é a definição do que avaliar. Quando a avaliação psicológica tem por objetivo a seleção, a resposta a este quesito chama-se perfil profissiográfico.

Existem dois tipos de condutores: um que utiliza o automóvel para locomoção, lazer, enfim um facilitador de sua vida; e outro que sobrevive como condutor das categorias A, B, C, D e E, que é o caso dos taxistas, rodoviários etc.

Há necessidade, portanto, de uma sistematização mais objetiva das características do perfil do condutor que se avalia hoje. Existem perfis já provisoriamente definidos pelos psicólogos que atuam na área de Trânsito, que devem ser utilizados na medida em que representem satisfatoriamente o atendimento dos objetivos da Avaliação.

Reconhece-se, entretanto, a impossibilidade, neste momento de estabelecer um perfil diferenciado para condutores amadores e profissionais, o que será objeto de investigações futuras.

O perfil psicológico do candidato à CNH e do condutor de veículos automotores deve considerar:

- a) Nível intelectual capaz de analisar, sintetizar e de estabelecer julgamento diante de situações problemáticas (somente para as categorias C, D, E);
- b) Nível de atenção capaz de discriminar estímulos e situações adequados para a execução das atividades relacionadas à condução de veículos;
- c) Nível psicomotor capaz de satisfazer as condições práticas de coordenação entre as funções psicológicas e as áreas áudio-viso-motoras;
- d) Personalidade, respeitando-se as características de adequação exigidas por cada categoria;
- e) Nível psicofísico, considerando a possibilidade de adaptação dos veículos automotores para os deficientes físicos.

Os resultados dos itens supra-citados devem ser compatíveis às exigências de cada uma das categorias da CNH.

III - Dos instrumentos de Avaliação Psicológica

O elenco de instrumentos psicológicos é bastante variado, incluindo testes psicológicos, questionários, entrevistas, observações situacionais, técnicas de dinâmica de grupo, dentre outros.

Os instrumentos de avaliação psicológica mais conhecidos são os testes psicológicos e as entrevistas psicológicas.

O teste psicológico pode ser conceituado como sendo uma medida objetiva e padronizada de uma amostra do comportamento do sujeito, tendo a função fundamental de mensurar diferenças entre indivíduos, ou entre as reações do mesmo indivíduo em diferentes momentos. Para que isso ocorra, quatro condições devem ser satisfeitas a fim de configurar status científico aos instrumentos de avaliação:

a) Teste Psicológico

1.A existência de dados científicos sobre os instrumentos, sobretudo validade e precisão;

2.O registro preciso e objetivo de todas as respostas do sujeito, que em concordância com o tipo de prova podem ser gráficas, de execução ou verbais;

3.A existência de uma situação padronizada tanto para a aplicação quanto para as condições do material do teste, demonstrando objetividade e clareza nas instruções, de modo que o teste possa ser administrado igualmente para todos os sujeitos;

4.A presença de normas padronizadas para avaliação e classificação das respostas que o sujeito apresentou, em relação a um grupo de referência;

A fim de ampliar, organizar e sistematizar as observações colhidas pelos testes psicológicos, a avaliação psicológica tem, como uma de suas principais ferramentas, a entrevista.

Por fim, cabe lembrar que os testes são de uso exclusivo de Psicólogos. Qualquer pessoa que não seja Psicólogo, ao aplicar um teste, pratica o exercício ilegal da profissão, o que caracteriza contravenção penal, punível com prisão de 15 (quinze) dias a 03 (três) meses e multa.

b) Entrevista Psicológica

A entrevista psicológica é uma conversação dirigida a um propósito definido de avaliação. Sua função básica é prover o avaliador de subsídios técnicos acerca da conduta do candidato, completando os dados obtidos pelos demais instrumentos utilizados.

Apesar de suas vantagens, a entrevista está sujeita a interpretações subjetivas do examinador (valores, estereótipos, preconceitos, etc.). Deve-se, portanto, planejar e sistematizar indicadores objetivos de avaliação correspondentes ao perfil examinado.

Sem a manutenção destas condições, a avaliação psicológica corre o risco de ser ineficaz e ineficiente, razão pela qual reforça-se alguns cuidados básicos do trabalho com o seu instrumental.

Pode-se encontrar muitos instrumentos de avaliação nos distribuidores, porém, deve-se selecionar aqueles que sejam adequados aos usuários, ao perfil desejado, validação, padronização, suporte teórico, entre outros.

Indica-se a adoção dos seguintes critérios para a escolha dos instrumentos:

- ▶ validação e padronização com amostragem brasileira;
- ▶ manual em português;
- ▶ boa qualidade gráfica e/ou do equipamento e,
- ▶ fundamentação teórica aceita pela comunidade científica.

A entrevista psicológica, realizada com candidatas à CNH e condutores de veículos, é obrigatória e deve considerar os indicadores abaixo, como informação básica:

- ▶ Dados de identificação pessoal
- ▶ História familiar
- ▶ Dados sócio-culturais
- ▶ Dados profissionais
- ▶ Indicadores de saúde/doença
- ▶ Aspectos da conduta social
- ▶ Visão e valores associados ao trânsito

Fica o psicólogo obrigado a realizar a Entrevista Devolutiva, discutindo de forma clara e objetiva com o usuário, o resultado de sua avaliação psicológica, orientando aos Aptos Temporários e aos Inaptos Temporários quais os procedimentos que poderão auxiliar na sua adequação futura.

IV - Das Condições do Aplicador

Uma Avaliação Psicológica, além de fundamentada em instrumentos válidos, requer profissionais de Psicologia que sejam competentes para sua aplicação e avaliação. Isto significa que estes profissionais devem ser qualificados e treinados em teoria e prática para este objetivo.

Os estudantes de psicologia poderão atuar como aplicadores e avaliadores, desde que sob supervisão direta de psicólogo, de acordo com a Lei N.º 8.859/94 e normas.

Sendo certo que os instrumentos e o material a ser usado, a apresentação, a postura e o tom de voz do aplicador e as possíveis interferências externas, podem alterar os resultados do usuário, é importante que se leve em consideração alguns detalhes importantes:

- ▶ Certificar-se dos objetivos da aplicação, para que possam ser escolhidos os instrumentos que poderão fornecer os melhores indicadores;
- ▶ Planejar a aplicação dos testes, levando em consideração o tempo necessário bem como o horário mais adequado;
- ▶ Estar preparado tecnicamente para a utilização dos instrumentos de avaliação escolhidos, estando treinado para todas as etapas do processo de testagem, podendo oferecer respostas precisas às eventuais questões levantadas pelos candidatos, transmitindo-lhes, assim, segurança;
- ▶ Treinar previamente a leitura das instruções para poder se expressar de forma espontânea durante as instruções;
- ▶ Quando utilizar cadernos de teste reutilizáveis, verificar sempre suas condições de uso, tais como manchas ou rasuras. Nunca usar testes que apresentem quaisquer alterações que possam interferir no processo de avaliação e seus resultados;
- ▶ Assegurar-se que o material de teste (cadernos de teste, folhas de respostas, lápis, borracha, etc.) está em número suficiente para todos os candidatos. Deixar sempre o material de reserva, prevenindo eventualidades;
- ▶ Utilizar vestuário adequado à situação de testagem, evitando o uso de quaisquer estímulos que possam interferir na concentração do candidato;
- ▶ Registrar as necessárias observações do comportamento durante o teste, de forma a colher material que possa enriquecer a posterior análise dos resultados.

V - Das condições da aplicação dos instrumentos de Avaliação Psicológica

A forma de aplicação faz parte da padronização de um teste. Por conseguinte, a sua validade passa, necessariamente, por uma adequada aplicação. Reduções de testes não previstas pelos manuais, utilização de cópias reprográficas ou originais com baixa qualidade de impressão, e instruções diferentes das estabelecidas na padronização, são alguns dos fatores que comprometem a validade dos testes e, por conclusão, os objetivos por que são utilizados.

Portanto, na aplicação de qualquer instrumento de avaliação psicológica, devem ser observadas rigorosamente as determinações do seu manual.

Assim, devem ser seguidas algumas recomendações básicas e imprescindíveis:

- a) Verificar as condições físicas do candidato ou testando, tais como, se ele tomou alguma medicação que possa interferir no seu desempenho; se possui problemas visuais; se está bem alimentado e descansado. Verificar também se o candidato não está passando por algum problema situacional ou qualquer outro fator existencial que possa alterar o seu comportamento;
- b) Como regra padrão, antes de iniciar a testagem, estabelecer o “rapport”, esclarecendo eventuais dúvidas e informando os objetivos do teste;
- c) Aplicar os testes de forma clara e objetiva, inspirando tranqüilidade, evitando, com isto, acentuar a ansiedade situacional típica da situação de teste;
- d) Seguir, rigorosamente, as instruções do manual sem, entretanto, assumir uma postura estereotipada e rígida, razão do por quê é dever do aplicador treinar exaustivamente antes da aplicação;
- e) Candidatos portadores de deficiências físicas, não impeditivas para a obtenção da Carteira Nacional de Habilitação, devem ser avaliados de forma compatível com suas limitações.

Além das recomendações relativas a aplicação do teste é imprescindível considerar a importância do ambiente quanto à sua adequação. Assim, um ambiente correto deve possuir, no mínimo, as seguintes características:

- a) O ambiente físico de uma sala de aplicação individual deve ter, no mínimo, as dimensões de quatro metros quadrados. Uma sala de aplicação de testes coletivos deve possuir, no mínimo, dois metros quadrados por candidato. Estas medidas são necessárias para o conforto do candidato, reduzindo efeitos negativos, facilitando as tarefas de observação do aplicador e reduzindo as possibilidades de comunicação entre os testandos ou que

um observe o teste de outro;

- b) O ambiente deve estar bem iluminado por luz natural ou artificial fria, evitando-se sombras ou ofuscamento;
- c) As condições de ventilação devem ser adequadas à situação de teste, considerando-se as peculiaridades regionais do país;
- d) Deve ser mantida uma adequada higienização do ambiente, tanto na sala de recepção como nas salas de teste, escritórios, sanitários e anexos;
- e) As salas de teste devem ser indevassáveis, de forma a evitar interferência ou interrupção na execução das tarefas dos candidatos.

VI - Do material utilizado

Como já foi visto no item V, o teste psicológico, para ser reconhecido como instrumento de caráter científico, precisa, necessariamente, ser padronizado, o que, quando da sua utilização, exige o uso também padronizado do instrumento.

Assim, também o aplicador, nos seus limites de atuação, deve padronizar o material não fornecido pelo teste original e que será utilizado na sua aplicação. Para os demais materiais, seguir rigorosamente as determinações de seus autores. Assim, este manual, considera essencial os seguintes itens básicos:

- a) Utilizar sempre testes originais. Quando se tratar de material reutilizável, verificar se permanecem em perfeito estado de uso;
- b) Quando o manual do teste determinar a utilização de lápis para sua aplicação, seguir rigorosamente as recomendações quanto ao tipo de grafite e a cor. Como medida de precaução, deixar alguns lápis extras em condições de uso como reserva para eventualidades;
- c) Devem ser utilizadas mesas e cadeiras para teste que facilitem a postura do candidato, que não sejam incômodas e cujo tampo tenha as dimensões necessárias para a execução das tarefas do candidato.

É recomendado que não sejam utilizadas carteiras universitárias.

VII - Da mensuração e avaliação

1. Ao corrigir e avaliar um teste, o profissional deve seguir rigorosamente as normatizações apresentadas pelo manual. Alguns testes possuem padronização desatualizadas. Procure manter-se atualizado com relação às publicações científicas e novas pesquisas, pois serão através delas que novas padronizações estarão disponibilizadas.

2. Ao proceder a correção e a avaliação de instrumentos psicológicos, seguir criteriosamente os indicadores e escalas apresentadas nos seus respectivos manuais.
3. Os instrumentos psicométricos estão, basicamente, fundamentados em valores estatísticos que indicam sua sensibilidade (ou adaptabilidade do teste ao grupo examinado), sua precisão (fidedignidade nos valores quanto à confiabilidade e estabilidade dos resultados) e validade (segurança de que o teste mede o que se deseja medir).
4. O profissional de psicologia aplicada, deve estar também atento para que a mensuração das respostas de um teste e a sua interpretação (avaliação) estejam rigorosamente de acordo com as pesquisas iniciais que permitiram a sua construção e padronização.
5. A forma da mensuração e da avaliação de um instrumento de avaliação psicológica, quando da sua construção, devem fazer parte do conjunto de exigências para sua validação e padronização, concedendo ao teste o seu nível de precisão, fidedignidade e validade.
6. Para proceder a mensuração e avaliação de um teste, o profissional deve seguir rigorosamente as determinações do seu manual, determinações estas padronizadas quando da validação do instrumento. Assim, qualquer variação que ocorra, pode comprometer os resultados;
7. Por outro lado, na medida que alguns testes estão com sua padronização desatualizada, é essencial que o profissional mantenha-se atualizado quanto às publicações científicas e às novas pesquisas, através das quais as atualizações são disponibilizadas;
8. Ao proceder a mensuração e a avaliação de testes psicológicos, devem ser seguidos os indicadores e escalas apresentadas nos seus manuais;
9. Verificar, ainda, as normas relativas ao grupo de referência à qual pertencem os sujeitos avaliados. Qualquer norma é restrita à população da qual foi derivada. Elas não são absolutas, universais ou permanentes. Elas podem variar de acordo com a época, os costumes e a evolução da cultura. Daí a necessidade periódica de pesquisas de atualização. Por outro lado, dependendo da população para a qual as normas foram estabelecidas, elas podem ser nacionais, regionais, locais ou específicas;
10. Os resultados dos testes psicológicos são interpretados através de normas, ou seja, pelo conjunto de resultados obtidos a partir de amostras de padronização. A amostra de padronização ou normativa constitui-se um grupo representativo de pessoas nas quais o teste foi aplicado.

VIII - Do Laudo psicológico

O laudo psicológico é o documento de registro das informações obtidas na avaliação psicológica e deverá ser

arquivado junto aos protocolos dos testes, para em seguida, ser emitido um parecer final em documento próprio. O laudo psicológico deve ser conclusivo e se restringir às informações estritamente necessárias à solicitação, com o objetivo de preservar a individualidade do candidato.

O candidato deve receber toda e qualquer informação que desejar do psicólogo, preferencialmente em entrevista de devolução individual, ocasião que o profissional apresentará os resultados e esclarecerá as dúvidas deste.

O laudo psicológico deve conter a identificação do candidato (nome, sexo, idade, estado civil, local do nascimento, grau de instrução, profissão, etc.), os instrumentos aos quais foi submetido, a conclusão e o motivo da avaliação.

A conclusão é a parte mais importante e, como o nome diz, deve concluir sobre algo, sem margem de dúvidas, de forma que, ao se ler um laudo, tenhamos absoluta certeza do resultado da avaliação realizada.

A conclusão poderá ser em três níveis:

Apto

Apto Temporário

Inapto Temporário

CRP-08

Sede Curitiba

Fone: (41) 3013-5766

Fax: (41) 3013-4119

e-mail: crp08@crppr.org.br

Subsede Londrina

Fone: (43) 3026-5766

e-mail: crplondrina@crppr.org.br

Subsede Maringá

Fone: (44) 3031-5766

e-mail: crpmaringa@crppr.org.br

Subsede Umuarama

Fone: (44) 3624-0319

e-mail: crpumuarama@uol.com.br

Subsede Cascavel

Fone: (45) 3038-5766

e-mail: crpcascavel@crppr.org.br

www.crppr.org.br



Conselho
Regional de
Psicologia
do Paraná

CRP 08

