

## A UTILIZAÇÃO DE TESTES PSICOLÓGICOS NA SELEÇÃO DE PESSOAL

Daiane Martins <sup>1</sup>

Fabíola Silveira <sup>2</sup>

Júlia Gonçalves <sup>3</sup>

1 Acadêmica do 9º semestre do curso de Psicologia da Faculdade Integrada de Santa Maria ([daianagerada@hotmail.com](mailto:daianagerada@hotmail.com))

2 Acadêmica do 9º semestre do curso de Psicologia da Faculdade Integrada de Santa Maria ([fabiolareis9@yahoo.com.br](mailto:fabiolareis9@yahoo.com.br))

3 Psicóloga especialista e docente da Faculdade Integrada de Santa Maria ([Julia.goncalves@fisma.com.br](mailto:Julia.goncalves@fisma.com.br))

**Introdução:** Diante das inúmeras atribuições que o psicólogo está capacitado para desenvolver, a seleção de pessoal vem ganhando cada vez mais destaque. Diante dessa demanda, o profissional da Psicologia pode lançar mão de um importante recurso, que é o uso dos testes psicológicos. Esses, nos processos de seleção, tem como objetivo avaliar características de personalidade, conhecimentos e competências do candidato, no momento em que ele concorre a uma vaga, e, através delas, predizer o desempenho que ele teria em atividades específicas associadas ao trabalho pretendido. Assim, é de grande importância que os profissionais da área conheçam os principais testes utilizados no processo de seleção de pessoal, a fim de utilizá-los de modo apropriado às necessidades organizacionais. **Objetivo Geral:** Identificar os principais testes psicológicos utilizados nos processos de seleção de pessoal. **Objetivos Específicos:** Descrever a variável que os instrumentos utilizados se propõem a avaliar; Refletir criticamente sobre a utilização dos testes psicológicos no contexto da seleção de pessoal. **Metodologia:** Este trabalho baseia-se em uma revisão de literatura, a partir de materiais existentes, constituído principalmente de livros e artigos científicos, esses últimos encontrados no portal de periódicos Scielo. **Resultados e Discussões:** Pesquisas mostram que o teste de Wartegg é um dos mais utilizados na seleção de pessoal. Esta ferramenta pode ser caracterizada como uma prova gráfica projetiva de personalidade que tem como finalidade explorar a estrutura da personalidade. O teste de atenção concentrada é outro instrumento amplamente usado por psicólogos que atuam na seleção de pessoal. Este fornece uma medida da atenção concentrada, que pode ser entendida como a capacidade de selecionar apenas uma fonte de informação dentre outras e manter o foco nesse estímulo alvo ou tarefa. O teste de Inteligência Não Verbal G36 se constitui em outra fonte de informações sobre os

candidatos a uma determinada vaga de emprego. Ele avalia a capacidade intelectual e geralmente é usado para o preenchimento de vagas que exijam um maior nível de raciocínio na execução das tarefas. O teste de personalidade denominado Palográfico também foi apontado como um dos mais utilizados por profissionais que realizam seleção. Este avalia a personalidade com base na expressão gráfica dos candidatos e prevê comportamentos ligados à produtividade, rendimento no trabalho, entre outros. **Conclusões:** Embora o uso de testes psicológicos sejam bastante úteis na investigação a respeito de características pessoais de candidatos a emprego, fica evidente que os mesmos não devem ser a única fonte de informações sobre os sujeitos. Esses dados indicam a necessidade de o psicólogo buscar outras ferramentas além dos testes psicológicos, visto que eles, por si só, não oferecem condições de avaliar toda a complexidade dos seres humanos. Além disso, estudos na área apontam que apesar de a maioria dos testes utilizados não possuírem estudos de validade no contexto brasileiro, eles são largamente utilizados pelos profissionais que trabalham com seleção de pessoal. Com base nessas considerações, torna-se crucial o psicólogo atentar para as questões éticas que a utilização de tais ferramentas envolvem, para que os mesmos não se transformem em ferramentas de exclusão e discriminação.