

## Testes psicológicos informatizados para promoção da cultura da inovação no contexto organizacional

### Computerized psychological tests to promote a culture of innovation in the organizational context

Kátia Giuglioli Carrasco<sup>1</sup>, Orjana de Oliveira Pacheco<sup>1</sup>, Paloma Pereira de Almeida<sup>2</sup>.

---

#### RESUMO

As mudanças advindas por meio da globalização e as significativas restrições sociais que ocorreram em função do distanciamento social provocado pela pandemia do covid-19, trouxeram repercussões importantes para as organizações. No campo da psicologia organizacional, pode-se afirmar que uma destas repercussões foi à necessidade de maiores investimentos do ponto de vista científico e tecnológico no uso dos testes psicológicos informatizados. O objetivo do artigo é apresentar a viabilidade de tais testes como uma importante e estratégica iniciativa do campo da psicologia. Realizou-se um ensaio teórico por meio de uma revisão não sistemática da literatura. O artigo apresenta a conceitualização dos testes psicológicos e a importância de práticas inovadoras na área organizacional. Como resultados, foram encontrados apenas 20 estudos nacionais sobre instrumentos informatizados. Discute-se a escassez dos instrumentos informatizados para essa área e o momento atual como oportuno para a promoção da cultura de inovação.

**Palavras-chave:** Testes psicológicos informatizados; Inovação; Contexto organizacional.

---

#### ABSTRACT

The changes brought about by globalization and the significant social restrictions that occurred due to the social distance caused by the covid-19 pandemic, had important repercussions for organizations. In the field of organizational psychology, it can be said that one of these repercussions was the need for greater investments from a scientific and technological point of view in the use of computerized psychological tests. The aim of the article is to present the feasibility of such tests as an important and strategic initiative in the field of psychology. A theoretical essay was carried out through a non-systematic literature review. The article presents the conceptualization of psychological tests and the importance of innovative practices in the organizational area. As a result, only 20 national studies on computerized instruments were found. The scarcity of computerized instruments for this area and the current moment as opportune for the promotion of a culture of innovation are discussed.

**Keywords:** Computerized psychological tests; Innovation; Organizational context.

---

---

<sup>1</sup> Universidade Federal de São Carlos

\*E-mail: [katia.gc@hotmail.com](mailto:katia.gc@hotmail.com)

<sup>2</sup> Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro

## INTRODUÇÃO

As mudanças advindas por meio da globalização provocaram repercussões importantes para as organizações e conseqüentemente para os seus profissionais. Em outubro de 2020, em meio à pandemia já instaurada no mundo devido à propagação do novo Coronavírus, em março deste mesmo ano, o Fórum Econômico Mundial (2020) atualizou o seu relatório “O Futuro do Trabalho”, elencando, em primeiro lugar, o Pensamento Analítico e a Inovação como competências fundamentais para os profissionais que estarão atuando até 2025 dentro do contexto da quarta revolução industrial, denotando, assim, a importância global da inovação para o âmbito organizacional (WFE, 2020).

A partir desse contexto, entende-se que os psicólogos, sobretudo os que atuam nas organizações, necessitam inovar em sua prática profissional. Tal prática engloba quatro elementos que para GONDIM, SOUZA E PEIXOTO (2013) são as principais bases para o seu eficaz funcionamento: (1) conceitos teóricos, que seriam os pressupostos sobre o homem e o seu contexto de trabalho, relações com os colegas e com a organização, (2) contexto geral, que seria a compreensão de que as relações de trabalho transcorrem do ambiente histórico, social e cultural e mudanças ao longo do tempo, (3) ferramentas, que seriam o aparato instrumental para gerir as relações de trabalho em diferentes contextos, como, por exemplo, ferramentas para medir o clima organizacional, e, por fim, (4) a aplicação, que seria o uso de testes empíricos para identificação das habilidades e a gestão das relações de trabalho, planejamento com as mais variadas finalidades, dentre elas a facilitação nos processos decisórios das organizações e que apoiam os processos Gestão de Pessoas, tais como Recrutamento e Seleção (R&S), análise de potencial para promoção de cargo, Avaliação de Desempenho (AD) e Treinamento e Desenvolvimento (T&D) (PEREIRA & BANDEIRA, 2017). Neste último ponto, ressalta-se a utilização de testes psicológicos e de ferramentas qualificadas e confiáveis para identificação das habilidades e competências requeridas pelas organizações e importantes para uma atuação. Importante destacar que tais testes devem ser aprovados pelo Conselho Federal de Psicologia (CFP), instituição responsável pelo regimento da profissão no Brasil e pela homologação e publicação de todas as resoluções que envolvem os testes psicológicos.

Considera-se, então, que uma importante inovação nesta área foi o desenvolvimento de testes psicológicos informatizados. O teste é classificado desta forma quando existe o uso de um computador ou qualquer outro recurso eletrônico (tablet, celular, aplicativos etc.) como base para sua aplicação e/ou correção (REPPOLD & GURGEL, 2017). Se há alguns anos a aplicação de todos os testes psicológicos era através do uso do lápis e papel, hoje tem crescido a utilização da tecnologia como sua aliada. Também deve-se considerar que Durante a pandemia do covid-19 houve uma urgência de testes informatizados, devido a restrição de contato pessoal pelo risco de contaminação do vírus

### **Conceituando Teste Psicológico**

Os testes psicológicos são um tipo de ferramenta utilizada para avaliar um indivíduo de acordo com a sua queixa, hipótese diagnóstica ou com o objetivo de quantificar o quanto o sujeito domina determinado assunto. No campo da Psicologia, o teste psicológico é considerado como uma fonte fundamental de informação no processo de avaliação psicológica. Trata-se de um instrumento padronizado que objetiva descrever, mensurar e/ou avaliar processos psicológicos referentes a áreas como emoção, cognição, motivação, personalidade, inteligência, dentre outras, constituindo-se, assim, como uma técnica de uso privativo do psicólogo (CFP, 2018; SERAFINI, BUDZYN & FONSECA, 2017; Lei n.º 4.119/62). Os primeiros foram desenvolvidos no início do século 20, época em que se acreditava que eram um fim em si mesmos, ou seja, que o seu resultado constituía o próprio DIAGNÓSTICO (BUENO, AMORIM & ALBUQUERQUE, 2017). Atualmente, sabe-se da importante distinção existente entre testagem e avaliação psicológica e, com isso, compreende-se de forma mais clara o papel dos testes como uma importante etapa de um processo maior de avaliação (NUNES, LOURENÇO & TEIXEIRA, 2017).

Existem diferentes tipos de testes psicológicos. Embora não exista um único modelo para tal classificação, pode-se organizá-los, de modo geral, em duas grandes categorias: (1) os testes objetivos e (2) os testes projetivos (CRONBACH, 1996). O primeiro grupo tem como característica principal a de mensurar, através de critérios objetivos, o atributo ou construto avaliado. Por exemplo, é possível quantificar o nível de inteligência ou de depressão de alguém através deste tipo de teste. A análise dos resultados se baseia, sobretudo, em análises estatísticas. Já os testes projetivos, possuem

critérios de análise e correção mais subjetivos e menos estruturados. Por isso a importância de o psicólogo possuir um profundo conhecimento do instrumento e da teoria que o embasa. Também são considerados, para o resultado final, os comportamentos que o indivíduo apresentou no momento da testagem (SERAFINI ET AL., 2017).

São diversas as áreas nas quais os testes psicológicos são utilizados: na educação para auxílio no vestibular ou orientação vocacional, na saúde para diagnóstico e atendimento psicoterápico, na jurídica para realização de perícias, no trânsito para obtenção da carteira de habilitação, dentre outras (PASQUALI, 2016). No contexto laboral, área de foco deste artigo, a utilização dos testes possui diversos objetivos, com especial destaque para as práticas de seleção de pessoal e avaliação de performance profissional. No que se refere à escolha dos testes mais adequados para a área, cabe ao psicólogo investigar na literatura especializada os melhores instrumentos disponíveis para o objetivo desejado (SERAFINI ET AL., 2017).

A liberação de um teste psicológico para uso profissional é realizada pelo CFP através do Sistema de Avaliação de Testes Psicológicos no Brasil (SATEPSI). Tal sistema foi desenvolvido em 2001 com o objetivo de avaliar a qualidade técnico-científica dos instrumentos e divulgar essas informações aos psicólogos, uma vez que existia uma grande quantidade de processos éticos envolvendo o processo de avaliação psicológica e a falta de estudos que comprovassem a eficiência dos testes disponíveis. Assim, o SATEPSI permitiu estabelecer um novo padrão de qualidade para os testes psicológicos através da criação de diretrizes adequadas aumentando, assim, a qualidade dos testes e de seus manuais (Primi & Nunes, 2010). Para administração do sistema, o CFP organizou uma equipe nomeada de Comissão Consultiva em Avaliação Psicológica (CCAP), a qual é composta por pesquisadores e profissionais com conhecimento teórico e experiência comprovada na avaliação de instrumentos (Bueno et al., 2017). Em seu site, é possível visualizar quais são os instrumentos que podem ser usados profissionalmente pelos psicólogos, considerados como favoráveis, e aqueles que não podem ser utilizados, considerados como desfavoráveis. Ainda, é possível visualizar os testes que não são de uso privativo do psicólogo, podendo ser utilizados por qualquer outro profissional (CFP, 2018). Recentemente também foi acrescentada uma lista de testes com opção de busca na aplicação remota ou informatizada para auxiliar os profissionais em trabalho online devido a pandemia (CFP, 2019).

Se há alguns anos a aplicação de todos os testes psicológicos era através do uso do lápis e papel, hoje essa prática tem sido revisitada e atualizada. Isto porque a sociedade atual tem requerido cada vez mais práticas inovadoras através da utilização da tecnologia como base. A seguir são apresentadas com mais detalhes as principais justificativas existentes para essa necessidade de inovação no mundo do trabalho bem como um importante avanço do campo da Psicologia, que são os testes psicológicos informatizados.

### **Porque Inovar**

A primeira grande justificativa para a necessidade da inovação no mundo do trabalho é a globalização. Para Tolfo (2015), as mudanças advindas da globalização têm transformado o sentido do trabalho, o significado e principalmente as relações de trabalho, fazendo com que surjam novas demandas organizacionais. Não à toa, o relatório “O Futuro do Trabalho” do Fórum Econômico Mundial (WFE, 2020) classificou, através de uma pesquisa realizada com aproximadamente 300 empresas globais de grande influência no mercado mundial, o Pensamento Analítico e a Inovação como sendo as habilidades/competências mais importantes para os profissionais que estarão atuando até 2025 dentro do contexto da quarta revolução industrial. Tal visão denota a importância global da inovação para o contexto organizacional.

Uma segunda justificativa seria as consequências advindas através da nova situação epidemiológica vivenciada mundialmente por causa do vírus causador da COVID-19, o SARS-CoV-2, que tem alto contágio e uma alta capacidade letal. Esta pandemia obrigou o mundo inteiro a seguir as medidas emergenciais e as orientações da Organização Mundial de Saúde (OMS) que recomendou, principalmente, o isolamento social para a população (WHO, 2020). O mundo e não somente o Brasil iniciaram uma adequação de metodologia e adotaram os trabalhos e encontros remotos. Em um estudo publicado por Honorato & Nery (2020) foi evidenciada a rápida mudança do ensino presencial para o aprendizado on-line nos Estados Unidos, em meados de março de 2020 em todas as organizações de ensino fundamental, médio e superior. A transição de início gerou polêmica, porém necessária para a adaptação ao isolamento social. Os autores ainda citam que em vários países do mundo o fechamento das escolas acarreta impactos significativos, como os espaços, os tempos, os modos de ensinar e aprender e que em tempos de pandemia enquanto crianças e os jovens permanecem e desenvolvem

suas tarefas escolares em casa, os professores e gestores encontram-se em constante busca de como criar formas de manter o compromisso da escola com a socialização das futuras gerações Honorato & Nery (2020). A partir desse contexto, ficou mais evidenciada a necessidade de um maior uso da tecnologia e da inovação como ferramentas fundamentais de trabalho do psicólogo. Tais ferramentas funcionam como um importante suporte para o desenvolvimento do trabalho frente às novas demandas decretadas pela OMS, com especial destaque ao campo da psicologia organizacional.

Segundo a publicação do Manual de Oslo de 2018, uma inovação pode ser concebida desde a formulação e introdução de um serviço ou produto novo até a melhoria significativa do mesmo (ou a combinação dos mesmos) (OCDE, 2018). Dessa forma, o conceito de inovação pode significar uma atividade e o resultado da atividade, e se aplica nos seguintes tipos de inovação ou componentes da capacidade inovativa: (1) inovações de produto e (2) inovações de processos de negócios. A primeira definição diz respeito a um bem ou serviço novo ou melhorado que difere significativamente dos bens ou serviços anteriores da empresa e que foi introduzido no mercado. Já a segunda, inovação de processo, refere-se a um processo de negócios novo ou aprimorado para uma ou mais funções de negócios que difere significativamente dos processos de negócios anteriores da empresa e que foi colocado em uso pela empresa (OCDE, 2018).

O Manual de Oslo é uma publicação universal e atualizada periodicamente pela Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) que padroniza conceitos e direciona metodologias e indicadores de pesquisa de países industrializados. Esse documento teve sua primeira versão em 1990 e está na sua quarta edição atualizada em 2018, sendo considerado uma referência internacional de diretrizes para atividades inovadoras. O documento ressalta que os principais componentes do conceito de inovação incluem o papel do conhecimento como base para a inovação, novidade e utilidade, e a criação ou preservação de valor como o objetivo presumido da inovação (OCDE, 2020).

Assim, considerando as diretrizes de classificação do Manual de Oslo (2018), pode-se entender que o teste psicológico informatizado é uma inovação de produto na psicologia. E em alguns casos também pode ser considerada uma inovação organizacional, a depender das próprias características e objetivos da organização interessada na tecnologia do teste, que pode estar relacionada às práticas do seu negócio. Diante disto, entende-se que pesquisas sobre testes psicológicos

informatizados são cada vez mais importantes a fim de fornecer embasamento científico às demandas sociais e econômicas do cenário nacional organizacional, no qual há escassez de estudos dos testes psicológicos informatizados no momento. Dessa forma, destaca-se a relevância do tema para promoção da cultura da inovação nas organizações.

### **Cultura e inovação no contexto organizacional**

Cada organização possui sua cultura, ou seja, uma maneira de pensar e agir diante dos seus membros. Desse modo, a cultura é considerada um fenômeno social, que pode ser um conjunto de elementos (crenças, valores, normas, dentre outros) (SILVA, ET. AL. 2017). Existem três modelos de Gestão de Pessoas que apresentam o modo com o qual a organização se estrutura, organiza e se orienta dentro das relações de trabalho, podendo ser utilizados em conjunto, pois influenciam-se mutuamente: (1) o modelo instrumental, que está voltado para os resultados, dimensão técnica, descrição de cargos, recrutamento, seleção, qualificação e avaliação de desempenho, (2) o modelo estratégico, que tem ênfase no alinhamento entre objetivos organizacionais e políticas e práticas da Gestão de Pessoas, e, por fim, (3) o modelo político que tem ênfase na solução negociada de conflitos de interesses por meio da participação. Assim, o psicólogo que trabalha na organização deve entender qual o modelo que a organização utiliza, pois isto o auxiliará no processo de identificação de concepções e dinâmica da organização, bem como na identificação dos limites e possibilidades do seu trabalho (GODIM, SOUZA E PEIXOTO, 2013).

Da mesma forma, cada organização possui sua necessidade de inovação que se justifica a partir do contexto atual de globalização e pandemia, conforme já mencionado. FERREIRA, MARQUES E BARBOSA (2007) consideram que a capacidade inovativa de uma empresa integra os diversos componentes resultantes do seu processo de inovação, a saber, a inovação no produto, a inovação no processo, a inovação no mercado e a inovação organizacional. Dessa forma, a inovação é um assunto importante e deve ser debatido no ambiente organizacional.

Com o objetivo de atender a demanda de uma sociedade que preza cada vez mais pelo uso das tecnologias da informação e comunicação (TICs), o CFP em 2018 emitiu uma resolução e nota de orientação (CFP, 011/2018) para regulamentação do uso da prestação de serviços psicológicos realizados por meios das TICs. A partir de então, o profissional da psicologia é autorizado a utilizar plataformas digitais para a realização

dos seus serviços e atendimentos diversos, porém com a limitação da não-realização do atendimento remoto para crianças e pessoas em situação de vulnerabilidade. Ademais, no ano seguinte, em 2019, o CFP emitiu uma nota técnica (CFP Nº 007/2019), que orientam psicólogas (os) sobre a utilização de testes psicológicos em serviços realizados por meio das TICs. Em um momento no qual o uso de tais ferramentas informatizadas tem sido tão requeridas, entende-se como relevante a compreensão do atual cenário brasileiro em relação aos testes psicológicos informatizados. Diante disto, os objetivos desta revisão bibliográfica são (a) realizar um levantamento dos artigos nacionais sobre instrumentos informatizados e (b) realizar um levantamento dos instrumentos informatizados disponíveis para uso no campo organizacional a fim de compreender e discutir os avanços da área em relação ao uso de tais instrumentos.

## **MÉTODO**

Foram selecionados artigos disponíveis na íntegra, em português, espanhol e inglês, sem delimitação temporal, que pudessem contribuir para o estudo sobre a temática dos testes psicológicos informatizados como ferramenta para promoção da cultura da inovação no contexto organizacional. Tais artigos foram filtrados das seguintes bases de dados: Biblioteca Virtual em Saúde - Psicologia (BVS-Psi), Literatura Latino-Americana e do Caribe em Ciências da Saúde (LILACS) e Scientific Electronic Library Online (SciELO). A escolha por tais bases se justifica a partir do conteúdo e abrangência dos estudos multidisciplinares nacionais e latino americanos de seus enfoques teórico e metodológico, foco deste levantamento.

Como primeiro passo, a definição dos descritores foi feita com base em buscas nos Descritores em Ciências da Saúde (DeCS), os quais foram definidos da seguinte forma: "testes psicológicos" AND informatizados; "testes psicológicos" AND online. As aspas foram adotadas com o objetivo de proporcionar um refinamento maior na busca e utilizou-se a opção "Busca Avançada" para restringir os campos de pesquisa (títulos, assuntos, resumos e palavras-chave). A busca foi conduzida pelas autoras em julho de 2021 e resultou em 20 artigos. Não houve critérios de inclusão ou exclusão, uma vez que o interesse era de analisar os resultados nacionais do tema proposto e também não houve necessidade de sistematizar a busca, uma vez que houve poucos resultados da mesma.

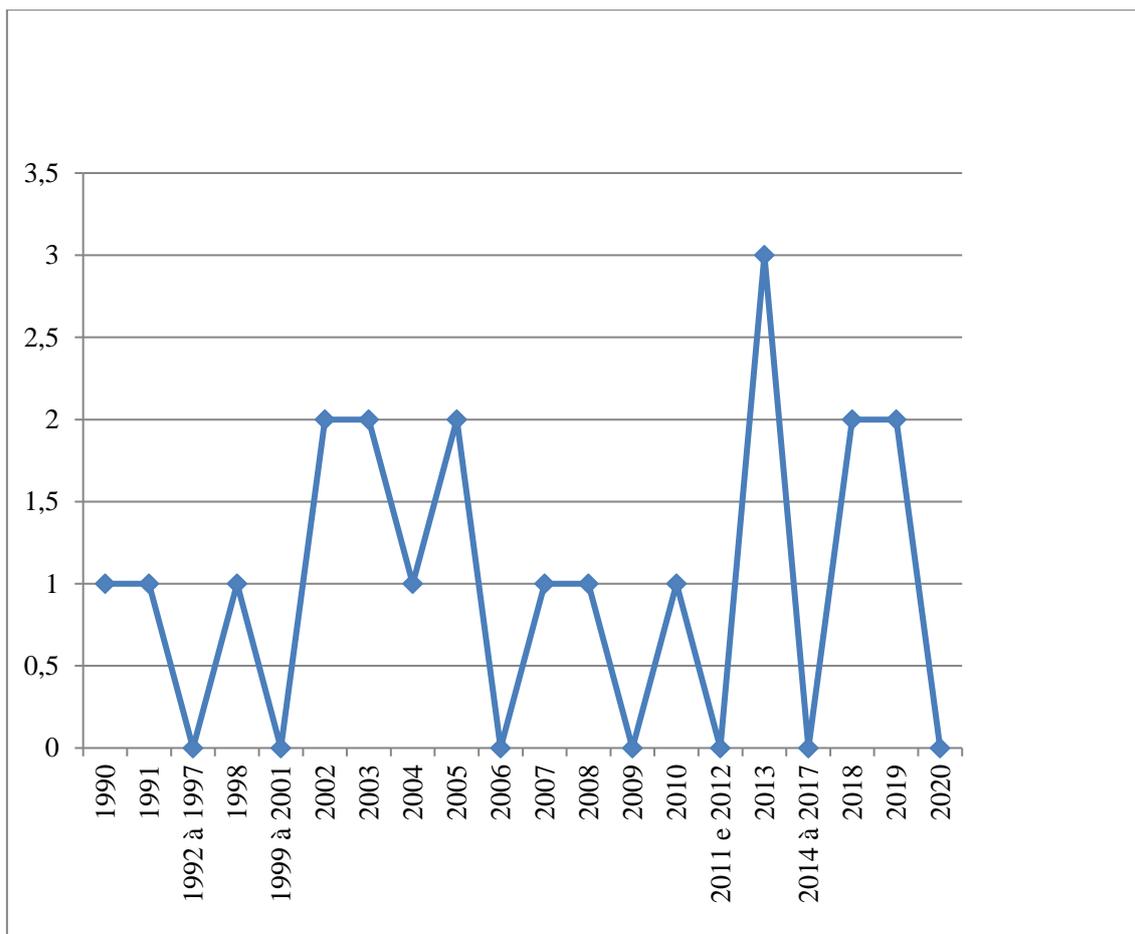
A fim de tornar esta revisão da literatura a mais completa possível, estratégias complementares de busca foram adicionadas para abarcar instrumentos que possivelmente não retornassem pelas bases de dados com os termos utilizados: (1) consulta à lista de testes psicológicos com parecer favorável no Sistema de Avaliação de Testes Psicológicos (SATEPSI); (2) consulta nos principais livros da área de avaliação psicológica que porventura abordassem a temática dos testes informatizados, e (3) busca nos sites do CFP com o objetivo de encontrar alguma nota técnica, parecer os quaisquer outros documentos que discorressem sobre procedimentos, leis ou informações relevantes sobre tais testes.

## **RESULTADOS**

### **Pesquisas nacionais sobre testes psicológicos informatizados**

Para discutir melhor sobre estudos e testes psicológicos informatizados e verificar a produção de trabalhos brasileiros na área, realizou-se uma busca de artigos científicos que resultou no total de 20 artigos em um período de 20 anos (1990 à 2020) em revistas brasileiras.

**Figura 1:** Artigos brasileiros publicados entre 1990 – 2020



A figura 1 mostra uma análise de distribuição dos artigos publicados em revistas nacionais (n=20), por ano de publicação. Nota-se maior publicação (n=3) no ano de 2013 e nenhuma publicação entre 1992 à 1997, 1999 à 2001, 2006, 2009, 2011, 2012 e 2020. Não foram encontrados estudos nacionais em 2021 (até o momento) e observa-se realmente poucos estudos sobre testes informatizados em um período de mais de 20 anos com apenas 20 publicações sobre o assunto no Brasil. Deste modo, observa-se poucos estudos brasileiros sobre testes informatizados em um período de mais de 20 anos (n= 20).

### **Panorama dos testes informatizados no Brasil**

Um teste é considerado informatizado quando existe o uso de um computador ou outros recursos eletrônicos como base para a sua aplicação, correção, apresentação das instruções e dos itens, registro e armazenamento dos dados, análise das respostas, contabilização dos escores e criação de relatórios personalizados (REPPOLD & GURGEL, 2017). A inclusão de tais ferramentas no campo da Psicologia no mundo não é tão recente (LUKIN ET AL., 1985), os avanços dela no contexto brasileiro, no entanto, parecem não caminhar no mesmo ritmo. É consenso que o interesse, a produção e os cuidados com este tipo de teste no Brasil têm aumentado (BUENO & RICARTE,

2017; NORONHA, FREITAS & OTATTI, 2002; PRIMI, 2010; WECHSLER, HUTZ & PRIMI, 2019), porém a quantidade de instrumentos informatizados disponíveis para uso profissional ainda é pequena, conforme podemos verificar na **Tabela1**.

**Tabela 1:** Testes Informatizados Liberados para uso Profissional

<b>Nome do Teste</b>	<b>Breve descrição</b>
Atenção On-line Alternada (AOL-A), Concentrada (AOL-C) e Dividida (AOL-D) *	(AOL-A) - Avalia a capacidade da atenção alternada, concentrada e dividida.
Bateria Online de Inteligência Emocional (BOLIE)	Avalia as habilidades da Inteligência Emocional.
Core Drivers Diagnostic - versão brasileira (CDD)	Avalia a Personalidade.
Escala de Avaliação da Impulsividade - Formas A e B (EsAvI-A e EsAvI-B)	Avalia a impulsividade.
Escala de Avaliação Tipológica (EAT)	Avalia a Personalidade.
G-38 - Teste Não Verbal de Inteligência*	Avalia o fator g de inteligência.
HumanGuide *	Avalia o perfil motivacional do indivíduo.
Inventário de Cinco Fatores (NEO revisado - Versão curta) - NEO - FFI-R	Avalia a personalidade a partir de cinco domínios da personalidade.
Inventário de Cinco Fatores (NEO FFI-R)	Avalia a personalidade a partir de cinco domínios da personalidade.
Myers-Briggs Type Indicator - Inventário de Tipos Psicológicos (MBTI) *	Avalia a personalidade e os tipos psicológicos.
QUATI - Questionário de Avaliação Tipológica	Avalia a personalidade por meio das escolhas situacionais realizadas pelo sujeito.
Teste de Memória de Reconhecimento (TEM-R)	Avalia a memória de reconhecimento do avaliado.

Em abril de 2020, o CFP emite uma nova Nota Orientativa intitulada “sobre ensino da Avaliação Psicológica em modalidade remota no contexto da pandemia de Covid-19”, na qual oferece as seguintes informações e orientações: “Faz-se necessário que o profissional prime pelo uso de instrumentos que tenham estudos, cujos resultados confirmem evidências de validade, considerando o público-alvo, o contexto e o formato de aplicação do teste psicológico” (CFP, 2020). Assim, ressalta-se que para a utilização de testes psicológicos que sejam ofertados para serem aplicados no formato informatizados/computadorizados e/ou testes de aplicação remota/online, é imperativo que possuam estudos específicos que assegurem suas propriedades psicométricas para serem administrados nesses formatos. Marasca e colaboradores (2020) destacam que a lista de testes favoráveis do SATEPSI para aplicação on-line/remota estava com quatro instrumentos em maio de 2020, sendo que esses analisam personalidade, atenção e interesses pessoais.

Pode-se afirmar, portanto, que atualmente no Brasil existem apenas doze testes psicológicos aprovados para o uso profissional, o que denota uma lacuna e escassez de instrumentos para o profissional da psicologia. Além disso, destes, apenas dois foram construídos especificamente para o contexto organizacional: Human Guide e MBTI. O primeiro teste avalia o perfil motivacional do indivíduo por meio de oito fatores de necessidades: Sensibilidade, Força, Qualidade, Exposição, Estrutura, Imaginação, Estabilidade e Contato (ROGER-WELTER, 2014). O segundo instrumento informatizado avalia a personalidade, bem como os tipos psicológicos como características e preferências pessoais (BRIGGS MYERS, ET. AL, 1998). Considera-se que tais testes foram elaborados especificamente para o contexto organizacional, pois as frases utilizadas apresentam situações ou exemplos voltados à vida profissional, além disso, em sua amostra foram considerados perfis diversos de trabalhadores.

## **DISCUSSÃO**

No Brasil ainda é pequeno o número de testes informatizados aprovados pelo SATEPSI e de estudos na área. Acredita-se na tendência do aumento de tais números em virtude da atual necessidade que estamos vivendo. A inovação da troca do tradicional uso de papel e lápis para testes informatizados aumentou principalmente após o ano de 2019 com a pandemia da COVID-19, que acabou por forçar a área a

elaborar instrumentos informatizados para não ter contato presencial com as pessoas, uma vez que tal ação permite a possibilidade de se continuar desenvolvendo os trabalhos de avaliação psicológica. Em relação à produção de artigos percebe-se a escassez da temática e testes disponíveis, principalmente na área organizacional.

Mas, se considerarmos a pandemia do COVID-19 como fator avassalador e necessário para o avanço da inovação dos testes informatizados, ainda não há tempo para se considerar o aumento de estudos, mas nota-se um movimento de projetos de pesquisa em andamento, congressos brasileiros e internacionais que trazem a temática na atualidade, como o 10º Congresso Brasileiro de Avaliação Psicológica - IBAP, 2021.

Em relação à escassez de testes psicológicos no ambiente organizacional espera-se solucionar com a cultura de inovação com desenvolvimento de mais testes informatizados para essa área de atuação. O momento é oportuno para a promoção da cultura de inovação no contexto organizacional! Desde Tolfo (2015) sobre a influência da globalização e mais atualmente, Who (2020), sobre a pandemia como fatores importantes para o desenvolvimento da informatização dos testes psicológicos.

Outra questão a ser discutida sobre a escassez de testes psicológicos informatizados se refere a ser uma escassez geral de testes psicológicos e não somente na área organizacional. Neste artigo focamos na área organizacional que é o objetivo, mas não podemos deixar de relatar essa observação no levantamento realizado neste estudo. Com os resultados observou-se tanto uma escassez de testes informatizados na área organizacional quanto em todas as áreas de estudo da psicologia.

Segundo Reppold & Gurgel (2017) e Andrade & Sales (2017), considera-se que um dos motivos para a quantidade de instrumentos informatizados disponíveis para uso profissional ainda ser pequena, pode ser a pequena divulgação destas informações nos cursos de graduação em Psicologia, gerando profissionais com pouco ou nenhum contato com a utilização conjunta da psicometria e tecnologia.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Este artigo destacou a relevância do desenvolvimento de novos testes psicológicos informatizados, principalmente para o contexto organizacional devido a escassez dos mesmos e a necessidade de inovação.

Pode-se considerar como uma limitação para a elaboração deste manuscrito, o fato de não ter sido realizado uma revisão sistemática, ou seja, uma busca por artigos

seguindo um protocolo sistemático que minimize possíveis vieses. Dessa forma, a temática em questão abordada pelo presente artigo pode ser aprofundada em futuras pesquisas.

## REFERÊNCIAS

ANDRADE, J. M. de, & SALES, H. F. S. A diferenciação entre avaliação psicológica e testagem psicológica: questões emergentes. In M. R. C. Lins, & J. C. BORSA (Orgs.). **Avaliação Psicológica: Aspectos Teóricos e Práticos**. Petrópolis: Editora Vozes, 2017.p. 9-22.

BORSA, J. C. Considerações sobre a formação e a prática em avaliação psicológica no Brasil. vol.24 n.1. Ribeirão Preto: **Temas psicol**, 2016.

BORSA (Orgs.). **Manual de Desenvolvimento de Instrumentos Psicológicos**. São Paulo: Vetor. 2018. p. 119-138.

BRIGGS MYERS, I. KIRBY, L. K., & MYERS, I. D. Introduction to type: A guide to understanding your results on the Myers-Briggs Type Indicator. **CPP, Inc. Palo Alto**, California. 1998.

BUENO, J. M., AMORIM, D. A., & ALBUQUERQUE, E. S. G. A Implantação do SATEPSI e seus Impactos na Área de Avaliação Psicológica. In: B. F. Damásio; J. C. 2017.

BUENO, J. M., & RICARTE, M. D. Aspectos históricos da testagem psicológica: contexto internacional e nacional. In J. C. Borsa; M. R. Lins (Orgs.) **Avaliação Psicológica: aspectos teóricos e práticos**. Petrópolis, RJ: Vozes. 2017. p. 38-55.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA - **CFP. Resolução nº 9**, de 25 de abril de 2018. Brasília, DF: CFP. Recuperado de <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/resolucao-n-9-de-25-de-abril-de-2018-12526419>. 2018.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA-CFP. **Resolução CFP Nº 009/2018**. Estabelece diretrizes para a realização de Avaliação Psicológica no exercício profissional da psicóloga e do psicólogo, regulamenta o Sistema de Avaliação de Testes Psicológicos - SATEPSI e revoga as Resoluções nº 002/2003, nº 006/2004 e nº

005/2012 e Notas Técnicas nº 01/2017 e 02/2017. Recuperado de <https://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2018/04/Resolucao-CFP-n-09-2018-com-anexo.pdf>. 2018.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA - CFP. **Resolução CFP Nº 011/2018**. Regulamenta a prestação de serviços psicológicos realizados por meios de tecnologias da informação e da comunicação e revoga a Resolução CFP N.º 11/2012. Recuperado de <https://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2018/05/Resolucao-n-11-de-11-de-maio-de-2018.pdf>. 2018.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA-CFP. Nota técnica **CFP Nº 007/2019**. Substitui a Nota técnica Nº 5/2019. Orienta psicólogos(os) sobre a utilização de testes psicológicos em serviços realizados por meio de tecnologias de informação e da comunicação. Recuperado de [www.crpj.org.br/site/wpcontent/uploads/2019/10/Nota\\_0169199\\_Nota\\_Tecnica\\_CFP\\_07.2019.pdf](http://www.crpj.org.br/site/wpcontent/uploads/2019/10/Nota_0169199_Nota_Tecnica_CFP_07.2019.pdf). 2019.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA - CFP. **Resolução Nº 4/2020**. Dispõe sobre regulamentação de serviços psicológicos prestados por meio de Tecnologia da Informação e da Comunicação durante a pandemia do COVID-19. Resolução do Exercício Profissional 4 2020 do Conselho Federal de Psicologia BR ([atosoficiais.com.br](http://atosoficiais.com.br)) 2020.

CRONBACH, L. Fundamentos da testagem psicológica. Porto Alegre: **Artes Médicas**, 1996.

FERREIRA, J., MARQUES, C., BARBOSA, M. Relação entre inovação, capacidade inovadora e desempenho: o caso das empresas da região da Beira Interior. **Revista de Administração e Inovação, América do Norte**, abr de 2007. p. 117-128.

GONDIM, S. M. G., SOUZA, J. J., & PEIXOTO, A. L. A. Gestão de pessoas. In L. O. Borges & L. Mourão (Orgs.), O trabalho e as organizações: Atuações a partir da psicologia Porto Alegre: **Artmed**. 2013. p. 343-374.

HOHENDORFF, J. V. Como escrever um artigo de revisão de literatura. In: S. H. Koller, M. C. P. Couto, & J. V. Hohendorff. (Orgs.). Manual de Produção Científica. Porto Alegre: **Penso**, 2014. p. 39-54.

KATSURAYAMA, M., REIS E SILVA, S., EUFRÁZIO, W. N., SOUZA, R. S. A., & BECKER, M. A. A. Testes informatizados como auxílio na seleção em recursos humanos. Recuperado [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S151636872012000200012&lng=pt&tlng=pt](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S151636872012000200012&lng=pt&tlng=pt). **Psicologia: teoria e prática**, 14(2). 2012. p. 141-151.

LEI N. 4.119, DE 27 DE AGOSTO DE 1962. Dispõe sobre os cursos de formação em psicologia e regulamenta a profissão de psicólogo. **Diário Oficial da União**. Brasília, DF: Presidência da República. 1962. Recuperado de [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/1950-1969/14119.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1950-1969/14119.htm).

- LUKIN, M. E., DOWD, E. T., PLAKE, B. S., & KRAFT, R. G. Comparing computerized versus traditional psychological assessment. **Computers in Human Behavior**, 1985. 1(1), 49–58. [https://doi.org/10.1016/0747-5632\(85\)90006-8](https://doi.org/10.1016/0747-5632(85)90006-8)
- MARASCA, A. R., YATES, D. B., SCHNEIDER, A. MELLO DE ALMEIDA, FEIJÓ, L. P., & BANDEIRA, D. R. Avaliação psicológica online: considerações a partir da pandemia do novo coronavírus (COVID-19) para a prática e o ensino no contexto a distância. **Estudos de Psicologia** (Campinas). June 05, 2020. <https://dx.doi.org/10.1590/1982-0275202037e200085>.
- NORONHA, A., FREITAS, F., & OTTATI, F. Parâmetros psicométricos de testes psicológicos de inteligência. **Interação em Psicologia**, 6(2). 2002. <http://dx.doi.org/10.5380/psi.v6i2.3307>
- NUNES, M. L. T., LOURENÇO, L. J., & TEIXEIRA, R. C. P. Avaliação Psicológica: o papel da observação e da entrevista. In J. C. Borsa; M. R. Lins (Orgs.) **Avaliação Psicológica: aspectos teóricos e práticos**. Petrópolis, RJ: Vozes. 2017. p. 23-37.
- OECD/EUROSTAT, OSLO MANUAL. Guidelines for Collecting, Reporting and Using Data on Innovation, 4th Edition, The Measurement of Scientific, Technological and Innovation Activities, OECD Publishing, Paris/Eurostat, Luxembourg. 2018. <https://doi.org/10.1787/9789264304604-en>.
- PASQUALI, L. TEP: Técnicas de Exame Psicológico, Os fundamentos. Editora Vetor, 2016.
- PEREIRA, D. F. & BANDEIRA, D. R. Aspectos práticos da avaliação psicológica nas organizações. 2ª edição. São Paulo: Vetor. 2017.
- PRIMI, R. Avaliação psicológica no Brasil: fundamentos, situação atual e direções para o futuro. **Psic.: Teor. e Pesq.** 26, 2010. p. 25-35. <https://doi.org/10.1590/S0102-37722010000500003>
- PRIMI, R., & NUNES, C. H. S. O Satepsi: desafios e propostas de aprimoramento. In **Conselho Federal de Psicologia**. Avaliação psicológica: diretrizes na regulamentação da profissão. Brasília, DF: Autor. 2010. p.129-148. Recuperado de <https://satepsi.cfp.org.br/docs/Diretrizes.pdf>
- REPPOLD, C. T., & GURGEL, L. G. Instrumentos psicológicos informatizados. In: J. C. Borsa; M. R. Lins (Orgs.) **Avaliação Psicológica: aspectos teóricos e práticos**. Petrópolis, RJ: Vozes. 2017. p. 76-87.
- ROGER-WELTER, G. M. Teste HumanGuide – Manual. Vol 1, 2014.
- SERAFINI, A. J., BUDZYN, C. S., & FONSECA, T. L. R. Tipos de Testes: características e aplicabilidade. In: J. C. Borsa; M. R. Lins (Orgs.) **Avaliação Psicológica: aspectos teóricos e práticos**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2017. p. 56-75.
- SILVA, A. V.; TSUKAHARA, M. P.; NUNES, N. F. (Org.). Cultura Organizacional: uma reflexão na perspectiva comportamental. iW4. 2017.

TOLFO, S. R. A carreira profissional e seus movimentos: Revendo conceitos e formas de gestão em tempos de mudanças. **Revista Psicologia: Organização e Trabalho**, 2(2), 2002. p 39-63.

WECHSLER, S. M., HUTZ, C. S., & PRIMI, R. O desenvolvimento da avaliação psicológica no Brasil: Avanços históricos e desafios. **Avaliação Psicológica**, 18(2), 2019. p. 121-128. <https://dx.doi.org/10.15689/ap.2019.1802.15466.02>

WHO – WORLD HEALTH ORGANISATION. Rolling updates on coronavirus disease (COVID-19) 2020. Disponível em: <https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/events-as-they-happen>.

WORLD ECONOMIC FORUM. The Future of Jobs Report. 2020. Acesso em janeiro de 2021. <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020>.

*Recebido em: 03/07/2022*

*Aprovado em: 05/08/2022*

*Publicado em: 10/08/2022*