Padronização para seleção de pessoal: um estudo exploratório para escolha dos testes *

MARIA DAS GRAÇAS NOVAES ARRAES **
EDVIRGES RODRIGUES LIBERADO RUIZ

1. Introdução; 2. Metodologia; 3. Resultados; 4. Conclusão; 5. Considerações finais.

Este trabalho teve como objetivo coletar informações para escolha de testes a serem padronizados para a seleção de pessoal.

A amostra foi constituída de 48 psicólogos que se encontravam trabalhando em seleção de pessoal em Recife, no período de setembro a outubro de 1980, com experiência mínima de três anos nesta área.

Foi construído um instrumento de sondagem para coletar as seguintes informações: testes utilizados, local e padronização, sugestão de testes para padronização, número de sujeitos que foram submetidos ao processo de seleção durante o período de julho de 1979 a junho de 1980.

Foram submetidos ao processo de seleção 45.229 candidatos, tendo sido constatada a utilização de 62 tipos diferentes de testes, entre os quais haviam sido padronizados para o Recife apenas Bateria CEPA — Bateria DAT, Pfister, R-1-G-36 e Z-Teste, entre 1963 e 1975.

Sugeriram a padronização dos testes PMK-Pfister, Z-Teste, Raven.

Este trabalho evidenciou a necessidade de validação desses instrumentos para utilização em seleção de pessoal no contexto brasileiro, assim como a problemática de tomadas de decisões baseadas em informações obtidas pelos testes carentes da pesquisa com essa finalidade.

1. Introdução

Surgiu a partir de uma reunião com os psicólogos da Clínica Psicológica da Fafire, que pretendia diagnosticar necessidades de cada se-

* Artigo apresentado à Redação em 30.9.81.
** Da Faculdade de Filosofia de Recife. (Endereço da autora: Av. Conde da Boa Vista, 921 — 50.000 — Recife, PE.)

tor: clínica, escolar e organizacional. Um dos problemas levantados foi a escassez de testes psicológicos padronizados para a nossa região, chegando-se assim a considerar prioritário a realização de um trabalho dessa natureza. Tendo em vista as implicações num processo de seleção, ao se comparar os resultados de um indivíduo com o de outros indivíduos pertencentes a uma amostra que não representa as características da população a que pertence, foi definido como ponto de partida a área de psicologia organizacional. Outros elementos que justificaram a escolha de um trabalho com os testes utilizados em seleção de pessoal foram:

- ser o setor da Clínica da Fafire que mais vem utilizando esse recurso;
- estar atendendo um maior número de pessoas.

Diante dos argumentos acima expostos considera-se necessário uma apreciação sobre a importância de uma padronização. Anastasi (1977) enfatiza a necessidade de aplicação de um teste a uma amostra representativa de indivíduos, para a qual os testes foram construídos como uma condição para interpretação dos resultados. Na realidade os escores de um indivíduo num teste só teria sentido ao ser comparado aos resultados obtidos por outros indivíduos, desde que os testes psicológicos, por si só, não têm padrões definidos de "aprovação" ou "reprovação". Nenhum significado teria uma informação de que um indivíduo *X* alcançou um escore *Y*. Sendo assim, pode-se inferir as possíveis implicações para um processo de seleção, trabalho com testes que não são padronizados para a população a que está sendo feito o trabalho. Numa situação dessa natureza é possível que indivíduos sejam contra-indicados a um determinado cargo por terem sido comparados os seus resultados, nos testes realizados, ao de um grupo que não representa a realidade da população a que pertencem. Segundo Sisto e outros (1979), "o resultado das pesquisas demonstram claramente que a utilização de um teste só adquire sentido e validade quando se refere a uma população determinada, num contexto determinado".

Vale salientar que a significação do resultado de um teste não se restringe a sua padronização. Para que no teste seja "útil a sua função é também essencial avaliar o seu valor técnico em função de várias características, como precisão e validade" (Anastasi, 1977), sendo ainda de fundamental importância a preparação do examinador e que ele siga as instruções padronizadas, a fim de que os resultados possam ser avaliados em função das normas publicadas.

Para a escolha do teste a ser padronizado decidiu-se fazer um levantamento junto aos psicólogos organizacionais do Recife que se encontravam trabalhando em seleção de pessoal no período de setembro e outubro de 1980. Estabeleceu-se também como condição para pertencer a essa amostragem ter o profissional no mínimo três anos de prática na área. A decisão de consultar os psicólogos para escolha do(s) teste(s) fundamentou-se no regimento da Fafire — onde é definido como objetivo desta instituição "tornar efetiva a colaboração entre as funções de ensino e pesquisa relacionadas com o desenvolvimento da região" (Fafire, 1973, p. 8), desde que se espera que um trabalho dessa natureza possa representar uma contribuição:

— aos psicólogos, porque o(s) teste(s) a ser(em) escolhido(s) para padronização terá(ão) como base a necessidade da maioria dos profissionais que estão trabalhando nesta área.

— por possibilitar informações dos testes que estão sendo utilizados e os que têm padronização local, favorecendo uma comunicação dos estudos existentes no Recife.

— aos estudantes e professores de psicologia por possibilitar: a) uma visão da realidade do uso de testes em seleção no Recife; b) um referencial para escolha dos testes a serem incluídos no conteúdo programático das disciplinas que possibilitam a formação do psicólogo que trabalha em seleção de pessoal.

2. Metodologia

2.1 Amostra

A amostra foi constituída de 48 psicólogos que se encontravam trabalhando em seleção de pessoal no Recife, no período de setembro a outubro de 1980, com experiência mínima de três anos nesta área.

Para identificação dos psicólogos foi utilizado como recurso:

— o cadastramento do Instituto Euvaldo Lodi (IEL) das organizações que oferecem estágio na área de psicologia organizacional;

— o cadastramento do Conselho Regional de Psicologia (CRP 02) dos supervisores de estágio em psicologia organizacional;

— indicação de outros psicólogos, pelos cadastrados no CRP 02 e/ou IEL, após a leitura da listagem feita a partir das informações do IEL e CRP 02.

A distribuição dos psicólogos identificados em função da fonte de informação será apresentada na tabela 1.

Tabela 1

Fontes de informação utilizadas para identificação dos psicólogos

Fonte	Número de psicólogos
CRP e IEL	14
CRP	38
IEL	18
Indicação dos psicólogos	10
Total	80

Não se trabalhou com o total de 80, porque nessa listagem foram encontrados psicólogos que não se enquadravam nas características definidas para escolha da amostra. As eliminações foram feitas pelo fato de os psicólogos se encontrarem no período de contato inicial:

— em licença;
— trabalhando em treinamento;
— de férias;
— desenvolvendo atividade administrativa;
— com menos de três anos de experiência, em seleção;
— afastados do trabalho de psicologia organizacional.

As tabelas 2, 3 e 4 apresentam uma distribuição das características dos psicólogos entrevistados, considerando a natureza da organização, sexo, tempo de formado e de trabalho em seleção.

Tabela 2

Tipo da organização

Tipo da Organização	Psicólogos	
	Nº absoluto	(%)
Prestação de serviços	14	29,17
Indústria	8	16,67
Inst. do governo	8	16,67
Banco	4	8,33
Economia mista	3	6,25
Comércio	2	4,17
Clínica-escola	2	4,17
Hospital	1	2,08
Escola industrial	1	2,08
Clínica	1	2,08
Indústria e comércio	1	2,08
Não respondeu	3	6,25
Total	48	100,00

Tabela 3

Sexo

Sexo	Psicólogo	
	Número	(%)
Feminino	45	93,75
Masculino	3	6,25
Total	48	100,00

Tabela 4

Tempo de formado e de experiência em seleção de pessoal

Tempo de formado (anos)	Tempo de trabalho em seleção (anos)											
	3-4	4-5	5-6	6-7	7-8	8-9	9-10	10-11	11-12	12-13	13-14	Tot.
3-4	8		3									11
4-5	3	3	1	1	1							9
5-6	2	3	2	2								9
6-7			2	1								3
7-8			1	2	2							5
8-9						1						1
9-10			1	2			2					5
10-11								1				1
11-12									1			1
12-13									1			1
13-14											1	1
14-15											1	1
Total	13	6	10	8	3	1	2	1	2	—	2	48

2.2 Instrumento utilizado

Foi construído um instrumento de sondagem que visa coletar as seguintes informações:

— testes utilizados pelos psicólogos para os níveis de instrução de graduação, 2º grau, 1º grau e 1º grau menor;

— local da padronização das tabelas utilizadas;

— testes que seriam utilizados pelos psicólogos caso fossem padronizados para o Recife;

— número de indivíduos que foram submetidos ao processo de seleção e admitidos, durante o período de julho de 1979 a junho de 1980.

2.3 Procedimento

O levantamento junto aos psicólogos foi realizado por estudantes do 8º período de psicologia da Fafire, através de um instrumento de sondagem.

Este trabalho foi desenvolvido em duas etapas:

1. Contato inicial, que consistiu em:

— entrega de uma carta de apresentação;

— esclarecimento sobre o objetivo da pesquisa;

— leitura do instrumento de sondagem.

2. Resposta ao instrumento, que foi dada individualmente por 41 psicólogos e um grupo formado por sete psicólogos, distribuídos em três subgrupos. Essas respostas foram aceitas desde que foi informado que seriam dessa forma por não haver diferença no trabalho, nem tampouco nas necessidades de padronização e ainda porque foram encontradas respostas idênticas em pessoas que trabalhavam na mesma instituição, embora tenham respondido separadamente.

Para execução dessas etapas foi realizado uma seleção das estudantes e um treinamento durante duas semanas. O treinamento consistiu num estudo: do projeto dessa pesquisa; das características de uma pesquisa exploratória; técnica de entrevista e realizações de entrevistas simuladas.

A coleta dessas informações foi feita durante os meses de setembro, outubro e novembro de 1980. Concluindo este levantamento, foram feitas tabelas de distribuição de freqüência que são apresentadas nos resultados.

3. Resultados

Foram levantadas as informações dos psicólogos sobre:

— os testes que estão sendo utilizados para cada nível de instrução;

— local da padronização dos testes utilizados;

— os testes sugeridos para serem padronizados;

— os números de seleções e admissões de candidatos durante o período de julho de 1979 a junho de 1980 serão apresentados, analisando-se os resultados que irão orientar a escolha do(s) teste(s) a ser(em) padronizados.

3.1 Utilização dos testes

Foi constatada a utilização de testes por todos os psicólogos que trabalham em seleção, vindo a perfazer um total de 62 testes. Entre eles encontram-se 21 testes que estão sendo aplicados em candidatos com o nível de instrução de graduação, 2º grau, 1º grau e 1º grau menor. A listagem desses testes será apresentada na tabela 5 com as respectivas percentagens de utilização pelos psicólogos.

Tabela 5

Testes utilizados pelos psicólogos para todos os níveis de instrução

Teste	Percentagem de utilização			
	G	2º G	1º G	1º GM
PMK	64,58	79,17	77,08	56,25
Z-Teste	60,42	64,58	52,08	35,42
Atenção Concentrada (Cepa)	33,33	68,75	66,67	45,83
Nomes e Números (Cepa)	25,00	66,67	52,08	4,17
Memória Visual (Cepa)	25,00	54,17	66,67	35,42
Memória Auditiva (Cepa)	20,83	58,33	68,75	37,50
Fluência Verbal (Cepa)	31,25	75,00	56,25	6,25
INV A	4,17	29,17	52,08	27,08
INV B	6,25	35,42	47,92	18,75
Fator N (Cepa)	12,50	47,92	62,50	12,50
Raven Geral	35,42	60,42	25,00	2,08
R-1 (Vetor)	2,08	27,08	25,00	6,25
Atenção Concentrada	25,00	43,75	39,58	16,67
Teste dos Relógios	12,50	16,67	14,58	4,17
Pfister	41,67	45,83	33,33	22,92
Machover	16,67	39,58	62,50	43,75
Árvore de Koch	4,17	8,33	8,33	6,25
Palográfico	2,08	10,42	6,25	4,17
16 PF	12,50	12,50	6,25	4,17
Bateria Edites	8,33	14,58	12,50	4,17
Bateria TSP	8,33	10,42	10,42	4,17

Também foi observada a existência de testes que estão sendo utilizados apenas para um nível de instrução (ver tabela 6), e outros que apresentam uma variação em relação ao nível de instrução dos candidatos para os quais são aplicados.

Tabela 6

Teste	Percentagem de utilização por nível de instrução		
	G	1º G	1º GM
INV-C			68,75
Raven	4,17		
Memória de Código		2,08	

Analisando-se a distribuição dos testes para cada nível de instrução encontra-se uma percentagem mais alta de testes para o 2º grau, e mais baixa para o 1º GM (ver tabela 7).

Tabela 7

Distribuição dos testes para cada nível de instrução

Nível de instrução	Teste	
	Número	(%)
Graduação	53	85,48
2º Grau	58	93,54
1º Grau	54	87,09
1º Grau menor (até 4ª série)	24	38,70

Pode-se ainda observar que no 1º grau menor a diversidade dos testes utilizados representa aproximadamente 1/3 dos testes citados.

Para indicação e análise dos testes adotou-se como critério a percentagem mínima de 25% de utilização pelos psicólogos para cada nível de instrução, obtendo-se os resultados conforme a tabela 8.

Tabela 8

Distribuição por nível de instrução dos testes utilizados no mínimo por 25% dos psicólogos

Teste	Faixa percentual de utilização por psicólogos		
	100-75	74-50	49-25
PMK	1º G, 2º G	G, 1º GM	
Atenção Concentrada (Cepa)		2º G, 1º G	G, 1º GM
Z-Teste		G, 2º G, 1º G	1º GM
Memória Auditiva (Cepa)		2º G, 1º G	G, 1º GM
Memória Visual (Cepa)		2º G, 1º G	G, 1º GM
Fluência Verbal (Cepa)	2º G	1º G	G
Machover		1º G	2º G, 1º GM
Nomes e Número		2º G, 1º G	G
R (Cepa)			G, 1º G
Pfister			G, 2º G, 1º G
N (Cepa)		1º G	2º G
Atenção Concentrada (V)			G, 2º G, 1º G
Raven Geral		2º G	G, 1º G
Rac. Abstrato (DAT)		G, 2º G	
INV-A		1º G	2º G, 1º GM
S (Cepa)		2º G	1º G
IVN-B			2º G, 1º G
Rac. Mecânico (DAT)		G	2º G
Rel. Espaciais (DAT)		G, 2º G	
Rap. e Exatidão (DAT)			G, 2º G
Hab. Numérica (DAT)		2º G	G
G-36		2º G	G
Rac. Verbal (DAT)		G	2º G
INV-C		1º GM	1º G
Como Chefiar			G, 2º G
D 48			G
R-1			2º G, 1º G
Bateria Burocrática			2º G

Considerando-se a percentagem de utilização para cada nível de instrução, podemos ressaltar para o 1º GM uma reduzida diversidade de teste e uma concentração nos testes de personalidade (IMK, Machover e Z) da bateria Cepa (atenção concentrada, memória visual e auditiva e INV — forma A e C). Entretanto, nos outros níveis de instrução constata-se uma maior variação de testes utilizados.

Os testes que alcançaram a percentagem mais alta de utilização por psicólogo foram o PMK, Atenção Concentrada e Fator R da Cepa.

3.2 Local da padronização

Este estudo permitiu a identificação de testes com padronização para o Recife (ver quadro 1).

Quadro 1
Testes padronizados para o Recife

Teste	Autor da padronização	Instituição	Ano
Bateria Cepa	Paulo Rosas	IFCH	1963-1964
Bateria DAT	Paulo Rosas	IFCH	1966-1967
Pfister	Cirleu Amorim Enildo Oliveira	Petrane	1973-1974
R-1	Fernando Azevedo	Gape	
G-36	Maria das Graças Novaes Arraes e outros	Fafire	1975
Z-Teste	Alba Guerra	IFCH	

Entretanto, considera-se necessário solicitar aos autores desses trabalhos uma descrição detalhada das características dessas amostras, de outros tratamentos estatísticos realizados e data de padronização para que se possa fazer uma apreciação sobre a atualização desse material. Também foram indicados como tendo padronização para o Recife o INV-C, o Barcelona, e o Raven Geral, mas não foi possível no momento esclarecer os autores desses trabalhos, o que poderá ser mais bem explorado posteriormente.

3.3 Testes sugeridos para padronização

Analisando-se os testes sugeridos para padronização, no mínimo por 25% dos psicólogos, encontra-se o PMK (47,92%) e o Pfister (31,25%). A faixa percentual de solicitação do PMK para cada nível de instrução variou de 47,92% a 35,42%, tendo sido mais alta para o 1º grau e mais baixa para graduação. Quanto ao 2º grau e 1º grau menor não houve diferença na percentagem dos psicólogos que sugeriram a padronização.

Com relação ao Pfister, a percentagem mais alta de sugestão para padronização se encontra para o 2º grau (29,17%) e mais baixa para

o 1º grau menor. Diante disso sugere-se que seja feito um contato com os autores da padronização do Pfister para o Recife, a fim de ser coletada mais informações sobre esse trabalho, para apreciação e divulgações posteriores.

Além desses testes, foram sugeridos 44 testes para padronização, por 20% a 2% dos psicólogos. Dentre eles encontra-se como tendo padronização para o Recife, com base nas informações fornecidas pelos psicólogos, o Z-Teste (20,83%), Raven (20,83%), G-36 (16,67%), R-1 (14,58%), Bateria Cepa (8,33%), Bateria DAT (8,33%) Rorschach (6,25%), testes isolados da Cepa e da DAT.

Ampliando-se a faixa percentual de sugestão dos psicólogos para o mínimo 20%, verifica-se apenas a indicação do D-48, sem padronização local.

3.4 Seleções realizadas (julho de 1979/junho de 1980)

Foram solicitadas de cada psicólogo informações sobre o número de candidatos e indivíduos admitidos no período de julho de 1979/junho de 1980. Essa resposta não foi dada por 39,58% dos psicólogos dessa amostra, e apenas 54,16% forneceram as informações sobre os candidatos e admitidos.

Tabela 9

Indivíduos submetidos ao processo de situação no período de julho de 1979 a junho de 1980

Especificação	Números
Candidatos	45.229
Admitidos	24.757

Analisando-se as respostas dadas por nível de instrução, encontra-se uma predominância de candidatos para o 1º grau e de indivíduos admitidos para o 2º grau (ver tabela 10). Entretanto, essas informações foram dadas parcialmente devido à falta de um registro dos trabalhos desenvolvidos para cada nível de instrução, no período em que foi realizada a coleta dos dados.

Tabela 10

Número de sujeitos selecionados e admitidos durante o período de julho de 1979 a junho de 1980

Nível	Candidatos	Admitidos
Graduação (G)	1.251	791
2º Grau (2º G)	3.787	977
1º Grau (1º G)	8.630	806
1º Grau menor (1º GM)	1.521	380
Não-discriminado	33.442	21.803
Total	48.631	24.757

3.5. Sugestões dos psicólogos

No instrumento de sondagem foi colocada uma questão aberta para sugestões que os psicólogos considerassem importante apresentar, a qual foi respondida por 22,91% dos psicólogos entrevistados. Analisando-se as respostas que serão apresentadas no quadro 2, é evidenciada a necessidade de:

— divulgação dos trabalhos realizados com testes;

— estudo de testes, tendo sido sugerido: o Z-Teste e PMK para crianças e adolescentes; Memória Visual (Cepa) — Atualização das Figuras; Bateria Edites; construção dos testes de: destreza digital, inteligência para crianças menores de quatro anos; padronização da Bateria TSP para os instrutores de aprendizagem do Senai.

Quadro 2
Sugestões fornecidas pelos psicólogos

Nº de identificação	Sugestões
1	"Incluir a bateria Edites no presente estudo."
4	"Haver maior divulgação e estudos sobre o Z-Teste e PMK para crianças e adolescente, inclusive tabelas." "Elaboração e padronização de testes de inteligência para crianças menores de 4 anos compatível a nossa realidade." "Atualização das figuras do Teste de Memória Visual (Cepa)."
5	"Maior divulgação dos trabalhos realizados com testes."
16	"Sugerimos a padronização dos testes da Bateria TSP utilizados para testar os instrutores de aprendizagem no Senai (cargos técnicos de nível médio)."
18	"A elaboração e padronização de um teste de destreza manual (digital), por somente existirem bons, importados."
19	"Maior divulgação do trabalho e da padronização de alguns testes já realizados aqui em Recife."
24	"Que os resultados desta pesquisa nos sejam encaminhados."
26	"Apreciaria receber tão logo quanto possível o resultado da padronização e tomar conhecimento do nível da amostra e os dados quantitativos."
33	"Gostaria de me inteirar mais a respeito da pesquisa. Obter maiores informações, pois a considero muito importante. Com base nesses dados, só assim poderei dar algumas sugestões."
46	"Maior divulgação dos trabalhos realizados com testes."

4. Conclusão

Tendo como objetivo identificar:

- os testes mais utilizados pelos psicólogos do Recife em seleção de pessoal;
- o nível de instrução em que os testes são utilizados;
- os testes padronizados para o Recife;
- os testes que utilizariam se fossem padronizados para seleção de pessoal;
- sugestões para futuros trabalhos;
- nível de instrução onde existe uma maior concentração do trabalho de seleção.

Serão apresentadas as respostas baseadas nos resultados obtidos.

1. Os testes mais utilizados numa faixa de 100 a 75% dos psicólogos foram:

o PMK e os testes da Bateria Cepa de Atenção Concentrada e de Séries Numéricas. Ampliando essa faixa de utilização para 74 a 50% dos psicólogos encontra-se:

- Machover;
- Z-Teste;
- Bateria Cepa: memória auditiva e visual, fluência verbal, rapidez e exatidão, INV-A e C.
- Bateria DAT: raciocínio abstrato, raciocínio mecânico, relações espaciais, habilidade numérica e raciocínio verbal.

2. O nível de instrução para o qual se utiliza mais testes é o 2º grau, seguindo-se pelo 1º grau, graduação e 1º grau menor (até a 4ª série). Constatou-se também que todos os testes utilizados numa faixa de 100 a 75% dos psicólogos estão ao nível do 2º grau, e apenas o PMK alcançou essa faixa de utilização também para o 1º grau. Considerando os testes mais utilizados para todos os níveis de instrução encontra-se o PMK.

3. Constatou-se a existência de padronização para o Recife dos seguintes testes:

- Bateria Cepa;
- Bateria DAT;
- Pfister;
- R-1;
- G-36;
- Z-Teste.

Entretanto, faz-se necessário um aprofundamento dessas informações sobre características da amostragem.

4. Os testes mais sugeridos para padronização foram:

- PMK para o 1º grau;
- Pfister para o 1º e 2º graus;
- Z-Teste 1º e 2º graus;
- D-48 para graduação;
- Raven 2º grau.

5. Como sugestão para futuros trabalhos foi evidenciada a necessidade de:

- estudo, atualização, construção e padronização de testes;
- divulgação dos trabalhos existentes em nossa região.

Vale ressaltar que essas respostas foram dadas por 22,91% dos psicólogos entrevistados.

6. Com base nas respostas dadas não se pode responder qual o nível de instrução, onde existe uma maior concentração do trabalho de seleção de pessoal visto que não havia por parte de um grande número de psicólogos um registro dessas informações por nível de instrução. Contudo houve solicitação por alguns psicólogos para utilização no seu serviço do quadro que constava no instrumento de sondagem, referente à questão. Isso pode indicar possibilidades de obtenção dessas respostas em outras pesquisas que se façam necessárias.

Diante dos resultados obtidos evidenciou-se como teste a ser escolhido para padronização: o IMK.

5. Considerações finais

Os resultados apresentados suscitam muitas questões que vão além dos objetivos deste trabalho. Dessa forma tentar-se-á uma abordagem dos elementos considerados mais prioritários.

1. Desde que o processo de seleção adotado pelos psicólogos do Recife envolve resultados de testes para tomadas de decisões, faz-se necessário:

— um estudo dos instrumentos utilizados tendo em vista o período de construção desses instrumentos, carência de estudos em nossa região sobre a validade do processo de seleção, baseados nos resultados desses testes. A quantidade de indivíduos, que foram submetidos à seleção de junho de 1979 a junho de 1980 — 48.631 — é um elemento bastante forte para justificar a importância de um trabalho dessa ordem.

Sisto e outros (1979) fizeram um estudo sobre o Raven-escala avançada, D-48, Barcelona, Eqüicultural, Cubos de Kohs, Bateria DAT e três inventários de interesse e chegam a afirmar "que os testes utilizados no Brasil — tomada por base a amostra de manuais trabalhada — não revelam realmente o que medem, para que servem no

contexto brasileiro. Na verdade, não fornecem as demonstrações empíricas necessárias para comprovar a mensuração das propriedades pretendidas e captadas quanto a sua construção original". Chegam inclusive a ressaltar o problema dos testes ineficientes numa seleção que se baseia para tomada de decisões em resultados de testes.

2. Necessidade de uma revisão do currículo quanto às disciplinas diretamente relacionadas com a formação do psicólogo que trabalha em seleção, tendo em vista a realidade do uso dos testes pelos psicólogos em Recife e uma análise desses instrumentos.

3. A criação de um setor de documentação e divulgação de informação que possa coletar as tabelas dos testes padronizados para Recife ou Pernambuco, com as respectivas especificações sobre: características da amostragem, ano, autor e tratamentos estatísticos; divulgar o material; registrar e divulgar as pesquisas que chegarem a ser desenvolvidas na área.

4. Verificar a possibilidade de oferta de um curso de pós-graduação nessa área, desde que os resultados ofereçam subsídios para estruturação e pesquisas no decorrer de um curso.

5. Uma análise da viabilidade de execução da padronização do PMK, através de uma equipe composta por psicólogos especializados nesse teste, colocados à disposição pelas organizações que trabalham com a carga horária mínima necessária ao bom andamento do trabalho. Além dessa alternativa poderia ser vista a possibilidade de financiamento por alguma instituição.

Diante da importância das considerações feitas sugere-se um estudo deste material pelo Departamento de Psicologia para que sejam refletidos e avaliados os problemas identificados e definidas prioridades e formas de ação.

Summary

The purpose of this work is to gather information for choosing tests that are to be used as models for the selection of personnel.

This sample was put together by 48 psychologists, with at least three years experience in this field, who worked as a team in selecting personnel in Recife from September to October 1980.

A means of evaluation was assembled to obtain the following information: tests put to use, local and standardized; suggestions of tests to be used as models; the number of individuals that were submitted to selection during the period of July 1979 to June 1980.

Forty five thousand, two hundred and twenty nine (45.229) candidates were submitted to the process of selection and it was certified that sixty two (62) different types of tests were used, in which only the following ones had been standardized for Recife between 1963 and 1975: Bateria Cepa, Bateria DAT, Pfister, R-1 Test, G-36 Test and Z-Test.

The team in this work suggested the standardizing of the PMK — Pfister, Z and Raven tests.

This work made it quite evident that it is necessary to validation these means for use in selecting personnel for Brazilian context. It also made evident that the problems of making decisions based on information obtained from tests, are needy of research.

Referências bibliográficas

Anastasi, A. *Testes psicológicos*. ed. rev. São Paulo, EPU, 1977.

Catálogo. Fafire, 1980.

Conto, G. *Como selecionar candidatos a empregos*. Síntese, 1975.

Dunnete, M. D. *Seleção e colocação de pessoal*. São Paulo, Atlas, 1973.

Fontes, L. B. *Manual de seleção na empresa moderna*. Rio de Janeiro, Livros Técnicos e Científicos, 1975.

Jackson, J. M. *Recrutamento, entrevista e seleção*. São Paulo, McGraw-Hill do Brasil, 1976.

Lindeman, R. H. *Medidas educacionais*. Porto Alegre, Globo, 1974.

Jessup, G. & Jessup, H. *Seleção e avaliação no trabalho*. Rio de Janeiro, Zahar, 1977.

Mucchielli, R. *O exame psicotécnico*. Rio de Janeiro, Livros Técnicos e Científicos, 1978.

Nunnally, J. C. *Introducción a la medición psicológica*. Buenos Aires, Paidós, 1970.

Regimento da Fafire, 1973.

Sisto, F. F. et alii. Testes psicológicos no Brasil: o que medem realmente. *Educação e Sociedade, 1*(2):152-65, jan. 1979.

Thorndike, R. L. & Hagen, E. *Tests y técnicas de medición en psicología y educación*. Mexico, Trillas, 1980.