**INTRODUÇÃO**

 Falar sobre avaliação psicológica é refletir sobre a importância de uma das principais funções do profissional de Psicologia.

Historicamente, a imagem que se tem do psicólogo é a do profissional que se utiliza de testes, que avalia “se uma pessoa é normal ou não”, se está apta a executar determinada função, já que a testagem foi uma das atividades mais comuns no século XX no campo da Psicologia, como discutiremos mais adiante.

Porém, a prática psicológica tem se expandido cada vez mais, e neste movimento, a avaliação psicológica passou a ser bem mais abrangente, considerando diversos fatores em seu processo de estudo e análise dos sujeitos.

Podemos definir a avaliação psicológica como sendo o processo técnico-científico de coleta de dados, estudos e interpretação de informações a respeito dos fenômenos psicológicos da relação do indivíduo com a sociedade. Utiliza-se, para isto, 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 em todo o contexto social e histórico.

2A avaliação psicológica é um processo, geralmente complexo, que tem por objetivo produzir hipóteses, ou diagnósticos, sobre uma pessoa ou um grupo.

Essas hipóteses ou diagnósticos podem ser sobre o funcionamento intelectual, sobre as características da personalidade, sobre a aptidão para desempenhar uma ou um conjunto de tarefas, entre outras possibilidades.

 Às vezes, a expressão testagem psicológica é usada como sinônimo de avaliação psicológica, aqui, é necessário cuidado.

A testagem psicológica é parte (e nem sempre ou não necessariamente) da avaliação psicológica. Embora uma avaliação psicológica possa ser feita, em certos casos específicos, usando apenas testes psicológicos, essa não é a regra.

Antes de avançar, é importante mencionar que a avaliação psicológica tem uma longa história na psicologia, sendo uma de suas áreas mais antigas. Testagens em larga escala começaram a ser usadas na China, há mais de 2.200 anos, durante a dinastia Han (206 a.C.), quando se iniciou um sistema imperial de seleção, mas foi efetivamente no fim do século XIX, na França, que a testagem psicológica moderna começou.

**TESTE PSICOLÓGICO**

O teste psicológico é um instrumento que avalia (mede ou faz uma estimativa) construtos (também chamados de variáveis latentes) que não podem ser observados diretamente. Exemplos desses construtos seriam altruísmo, inteligência, extroversão, otimismo, ansiedade, entre muitos outros.

Se conhecemos bem uma pessoa, ou se observarmos o comportamento dela por um longo período, podemos afirmar que, na nossa opinião, ela é (ou não) altruísta, ansiosa, otimista, e assim por diante.

O psicólogo, contudo, não tem essa informação da convivência pessoal e, na verdade, precisa de dados mais precisos do que os gerados pela convivência. Em seguida, veremos como os testes fazem isso.

A definição mais precisa de teste psicológico diz que o teste psicológico é um “... procedimento sistemático para coletar amostras de comportamento relevantes para o funcionamento cognitivo, afetivo ou interpessoal e para pontuar e avaliar essas amostras de acordo com normas”.

Vemos, aqui, a introdução de um novo conceito: normas. Um teste psiclógico deve permitir que o resultado obtido por uma pessoa possa ser, de alguma forma, contextualizado. Por exemplo, um indivíduo faz um teste de inteligência (QI) e recebe um escore de 108.

 O número em si não teria significado se não tivéssemos normas para o teste. Nesse caso, se for um teste de inteligência clássico, o aplicador saberia que a média da população é 100.

Portanto, essa pessoa está acima da média. Saberia mais ainda. As normas informam como os escores se distribuem na população (ou pelo menos na amostra de normatização).

O aplicador saberia que apenas 31% das pessoas obtêm escores mais altos que 108. Ou seja, esse sujeito está no percentil 69, isto é, seu escore é superior ao escore obtido por 68% das pessoas.

Dessa forma, temos uma informação mais precisa do que aquela que seria obtida apenas pela observação ou convivência com a pessoa que fez o teste, e isso pode facilitar a tomada de decisão em várias situações. Por exemplo, se o teste tivesse sido feito por um adolescente cujo rendimento escolar é deficiente, o psicólogo saberia que as dificuldades na escola não decorrem de problemas de inteligência.

Outros fatores podem estar interferindo em seu desempenho (problemas pessoais ou familiares, por exemplo). Uma avaliação psicológica levaria a respostas. Essa avaliação não seria feita apenas com testes. Envolveria também uma série de outras técnicas, especialmente entrevistas com o próprio adolescente, com seus pais, com professores, com colegas, etc.

 Os manuais de testes normalmente apresentam tabelas com normas para o instrumento. Essas normas, às vezes, são apresentadas por faixa etária e, às vezes, por sexo.

O desempenho em um teste pode se alterar de acordo com a idade, e essa variação não é necessariamente sempre na mesma direção.

Por exemplo, no Teste de Autoestima de Rosenberg, observamos que a média de autoestima aumenta com a idade da faixa etária dos 10 aos 12 anos para a faixa etária dos 13 aos 15 anos, diminui na faixa etária dos 18-30 anos, quando a amostra de normatização é de estudantes universitários, mas volta a subir na faixa etária dos 18 aos 50 anos, quando a amostra de normatização não é composta por estudantes universitários

. Observam-se, também, diferenças entre homens e mulheres. Portanto, é preciso ter muito cuidado ao se utilizar tabelas de normas de testes. É importante verificar os participantes da amostra de normatização.

Outros grupos podem ter desempenho diferente, e o uso de normas válidas de um grupo para outro (diferente faixa etária, sexo, nível socioeconômico, escolaridade, localização geográfica, etc.) pode levar a erro.

A Figura 1.1 ilustra como os escores de um teste se distribuem em uma curva normal. É verdade que nem sempre as distribuições de construtos psicológicos são normais.

Quando isso ocorre, a média e a mediana têm valores diferentes, e o pesquisador leva em consideração a distribuição não paramétrica ao desenvolver as normas.

A Figura 1.1 permite entender com clareza o que ocorre quando temos uma amostra de tamanho adequado, efetivamente representativa da população. Essa amostra, chamada de normativa, é usada para estabelecer a tabela de normas que será encontrada no manual do teste. Observe, entretanto, o que ocorre na Figura 1.1.

Entre -0,5 e 0,5 desvio- -padrão (DP) da média, temos 38,2% dos casos. No exemplo do teste de QI, um escore de 108 estaria 0,5 DP acima da média. Ou seja, esse escore é superior a 50% dos casos (que estão abaixo da média) + 19,1% dos casos que estão entre a média e 0,5 DP acima da média. É dessa forma que o psicólogo tem essa informação



A informação que obtemos com essa curva e os desvios-padrão é, sem dúvida, muito útil, mas, em muitos casos, não é realmente suficiente para tomar decisões.

Na situação do adolescente com escore de 108 no teste de inteligência, a informação foi suficiente para descartar deficiência intelectual.

Mas, se estamos utilizando um teste para fins de seleção de pessoal, ou para verificar se algum diagnóstico específico é provável, precisaríamos do que se chama de ponto de corte. Isto é, a partir de que escore diremos que o candidato está apto? Ou que a pessoa tem alta probabilidade de ter um transtorno específico? Como fazemos isso?

O psicólogo, em uma situação de seleção de pessoal, poderia colocar seu ponto de corte em 1 DP acima da média. Dessa forma, apenas 16% dos candidatos seriam aprovados para a próxima etapa. Se ele decidir ser mais rigoroso, poderia pôr o ponto de corte em 1,5 DP. Ao fazer isso, elimina os 9,2% dos indivíduos que têm escores entre 1 e 1,5 DP (Fig. 1.1), e apenas 6,7% passam para a segunda etapa.

Outro exemplo: uma psicóloga aplica um teste que avalia depressão. Em função do resultado, ela encaminhará ou não o paciente para um atendimento especializado.

Como vimos, essa psicóloga poderia escolher um ponto de corte de forma arbitrária, mas ela certamente não fará isso. Ela não quer saber apenas qual o percentual de pessoas que tem escores mais baixos ou mais altos que o indivíduo que respondeu ao teste.

Ela quer saber o seguinte: se eu escolher 1,5 DP como ponto de corte, qual o percentual de indivíduos com escore mais baixo que efetivamente tem depressão e não será diagnosticado?

qual o percentual de indivíduos com escore mais alto que será diagnosticado, mas não tem depressão? Ou seja, essa psicóloga quer saber qual erro será cometido com a escolha de um ponto de corte.

Essa é uma informação que dificilmente será encontrada em manuais de testes, sendo preciso recorrer à literatura especializada. Pontos de corte são imprescindíveis. No entanto, eles sempre implicarão algum erro de falso-positivos e falso-negativos.

No caso da depressão, pode-se diminuir o erro de falso-positivos aumentando o ponto de corte, mas, fazendo isso, aumentará o erro de falso-negativos.

Não há como eliminar a falha. Observe, ainda, que esse erro pode ser magnificado se a pessoa testada não pertencer ao grupo para o qual foram desenvolvidas as normas, e também por outras características psicométricas do teste, como validade e fidedignidade.

Ainda assim, uma margem de erro estará sempre presente. O que significa, então, tudo isso? Podemos usar testes com confiança? Devemos usá-los? A resposta é sim para ambas as questões. Testes são fundamentais no processo de avaliação psicológica.

São instrumentos objetivos que oferecem informações preciosas sobre indivíduos. Entretanto, eles devem ser usados de forma adequada.

Normalmente, não se deve produzir um diagnóstico com base apenas no resultado de um teste ou mesmo nos resultados de uma bateria (conjunto) de testes.

É preciso contextualizar a informação que obtemos dos testes. A avaliação psicológica envolve, portanto, um conjunto de métodos e técnicas, e os testes são uma parte (muito importante, mas não exclusiva) desse processo.

**OUTROS MÉTODOS DE AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA**

**PSICOMETRIA**

A psicometria é uma área da Psicologia que alia o uso de métricas ao conhecimento psicológico. A ideia é estabelecer medidas para construtos relacionados a variáveis psicológicas. Ou seja, ela realiza medidas de características do psiquismo. O prefixo ”psico” remete ao psiquismo e a partícula “metria” se refere à capacidade de medição.

Assim, com a psicometria, é possível estabelecer medidas para o nível de inteligência, emotividade, sociabilidade, atenção concentrada, maturidade motora, criatividade, personalidade e diversas outras variáveis. Há também formas de avaliar transtornos psicológicos, como o transtorno afetivo bipolar e a depressão.

**ENTREVISTA**

Uma entrevista pode ser feita com diferentes finalidades e com vários objetivos. É um procedimento complexo que requer treinamento especializado. Este capítulo não tem por objetivo treinar ou ensinar a realizar entrevistas e, muito menos, esgotar uma discussão longa sobre todas as características e formas que elas podem assumir. Vamos apenas apresentar os aspectos básicos da entrevista.

Entrevistas podem ser estruturadas, semiestruturadas ou informais (não estruturadas). As primeiras seguem um roteiro muito preciso (veremos um exemplo mais adiante), em que o entrevistador dispõe de um conjunto de perguntas que devem ser feitas. Esse roteiro é organizado com o objetivo de colher dados específicos que permitam gerar hipóteses diagnósticas ou produzir comparações entre todas as pessoas entrevistadas.

O entrevistador geralmente faz anotações ao longo da entrevista. As questões e as perguntas feitas não costumam requerer respostas longas e, por isso, em geral não são gravadas.

**Entrevistas semiestruturadas**

É um conjunto básico de questões, mas o entrevistador não fica totalmente preso a esse roteiro e, em função das respostas, pode conduzir a entrevista para outros rumos e explorar com mais profundidade informações que o entrevistado traz.

Contudo, há alguns tópicos que devem ser abordados ao longo da entrevista. O desvio para outros temas é feito com o objetivo de entender melhor o entrevistado e colher mais informações. Em geral, esse tipo de entrevista deve ser gravado.

**Entrevistas informais**

Não têm um roteiro preestabelecido, embora o entrevistador geralmente tenha algumas questões que deseje explorar. Ele ouve o entrevistado e, em função do conteúdo de sua fala, faz perguntas ou observações.

A principal vantagem das entrevistas não estruturadas é a possibilidade que o entrevistador tem de descobrir novas informações ou de explorar um tópico de forma mais aprofundada. A desvantagem é o tempo necessário para realizar esse procedimento. Entrevistas não estruturadas podem demandar um tempo muito mais longo e devem sempre ser gravadas.

Como decidir qual tipo de entrevista usar? Não há uma regra absoluta. Depende muito do objetivo da entrevista e do próprio entrevistador. Para uma entrevista inicial, com um paciente que procura atendimento pela primeira vez em uma clínica ou consultório, geralmente são usadas entrevistas não estruturadas, apesar de algumas clínicas terem roteiros para entrevistas semiestruturadas. Já entrevistas de seleção de pessoal tendem a ser estruturadas ou semiestruturadas, dada sua natureza. Entrevistas clínicas ou de acompanhamento podem variar de estruturadas a não estruturadas, dependendo de seus objetivos específicos e da formação do entrevistador.

Como já mencionado, há sempre necessidade de treinamento para a realização de entrevistas. Embora a entrevista seja fundamentalmente um processo de interação verbal, é importante observar atentamente o entrevistado.

Gestos, expressão facial, tom de voz, silêncios e hesitações podem trazer informações importantes. O entrevistador deve ser treinado para fazer essas observações, não importa qual tipo de entrevista esteja sendo feito. Há vários modelos de entrevistas estruturadas e semiestruturadas que sãopara fins de diagnóstico.

Essa entrevista, em geral, é complementada por uma observação com um roteiro sistematizado, como veremos mais adiante.4 É importante notar que essas entrevistas para fins diagnósticos (demos, aqui, apenas dois exemplos de entrevistas estruturadas que são padrão-ouro) requerem extenso treinamento e que somente devem ser realizadas por especialistas na área.

**CONCLUSÃO**

É importante entender que a avaliação psicológica é uma área complexa com interfaces e aplicações em todas as áreas da psicologia.

Em princípio, não se deve iniciar um procedimento, com pessoas ou grupos, em nenhuma área da psicologia sem um diagnóstico ou uma avaliação inicial dessa pessoa ou grupo. Realizado o procedimento (ou mesmo durante sua realização), é preciso avaliar os resultados.

É, portanto, fundamental uma formação básica nessa área para trabalhar com eficiência e qualidade como psicólogo em qualquer outra área de aplicação da psicologia. Como essa formação deve ser feita ainda é objeto de discussão.

O psicólogo, embora legalmente apto a utilizar testes psicológicos e fazer avaliações psicológicas em todas as áreas, deve seguir sua formação por meio de cursos de especialização ou pós-graduação (mestrado, doutorado) e da leitura sistemática da literatura especializada da área. Porém, espera-se que, ao completar a graduação, o psicólogo tenha, entre muitos outros, conhecimentos básicos de psicometria e condições de escolher e usar adequadamente instrumentos de avaliação psicológica.

REFERÊNCIAS

Bock, A. M. B. (2001). A psicologia sócio-histórica: Uma perspectiva crítica em psicologia. In A. M. B. Bock, M. G. M. Gonçalves, & O. Furtado (Orgs.) Psicologia sócio-histórica: Uma perspectiva crítica em Psicologia (pp. 15- 35). São Paulo: Cortez. Brasil (2006). NOB-RH\SUAS. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. Brasília: MDS\SNAS. Conselho Federal de Psicologia. (2005). Código de Ética Profissional do Psicólogo. Brasília. Conselho Federal de Psicologia. (2007). Resolução no. 007 de 2003. Brasília. Disponível em http://www2.pol.org.br/satepsi/CD\_testes/pdf/Resolu%E7%E3o%20CFP%2 0N%BA%20007-2003.pdf. Conselho Federal de Psicologia (2011). Ano da avaliação psicológica: Textos geradores. Brasília. Disponível em http://www.pol.org.br/pol/cms/pol/publicacoes/publicacoesDocumentos/ano daavaliacaopsicologica\_prop8.pdf.