

AVALIANDO HABILIDADES COGNITIVAS ESPECÍFICAS

*Adriana Jung Serafini
Clarissa Marcelli Trentini
Marcia Toralles Avila Gonçalves
Silvana Kessler de Oliveira Corrêa Oliveira*

Introdução

No âmbito organizacional, os processos necessários à avaliação das habilidades cognitivas têm suscitado crescente interesse por parte dos profissionais da área. Tal interesse justifica-se, não apenas devido aos avanços nas pesquisas sobre o tema, como também pela atual demanda das organizações, que buscam a identificação e utilização máxima dos talentos de cada pessoa (URBINA, 2007).

A avaliação das habilidades cognitivas propicia efeitos satisfatórios no desenvolvimento organizacional, no feedback aos trabalhadores e nas decisões administrativas. Além disso, seus resultados podem beneficiar tanto os trabalhadores quanto as organizações, já que auxiliam na avaliação do desempenho laboral e na prevenção e manejo dos comportamentos de abandono, manifestados por faltas e rotatividade, para citar alguns (SPECTOR, 2006).

As demandas organizacionais apresentadas aos psicólogos diferem de acordo com o contexto, mas geralmente abrangem

processos como os de seleção, análise de potencial, avaliação de desempenho, treinamento e desenvolvimento. Diante de tais necessidades, a avaliação das habilidades cognitivas do candidato ou colaborador pode fornecer à organização um melhor entendimento sobre os modos de ação e as técnicas que o indivíduo aplica para tratar com situações e problemas (GATTI, 1997). Nesse contexto, o psicólogo é requisitado como um consultor para auxiliar na indicação estratégica daqueles candidatos ou colaboradores que demonstram as melhores habilidades (NORONHA et al., 2006).

Entende-se por habilidades cognitivas as capacidades que fazem o indivíduo competente e que lhe permitem a interação com seu meio ambiente. Tais habilidades possibilitam a discriminação entre objetos, fatos ou estímulos, a identificação e classificação de conceitos, a construção de problemas, aplicação de regras e a resolução destes (GATTI, 1997).

Entretanto, torna-se complexo mapear o campo referente às habilidades cognitivas não apenas devido às inúmeras teorias existentes, mas também porque essas habilidades são determinadas por múltiplos processos. Em função disso, devem os psicólogos buscar, por intermédio de suas avaliações, um entendimento mais compreensivo dos processos, e não a simples identificação isolada de fatores (GATTI, 1997). Mas então, por onde começar?

Um dos principais entraves para aqueles psicólogos que atuam como especialistas em avaliação psicológica refere-se à organização dos instrumentos e procedimentos necessários à compreensão dos fenômenos ou processos psicológicos. O psicólogo lida com variáveis observáveis e outras nem sempre acessíveis, em razão do fenômeno investigado. Por isso, torna-se importante reconhecer que situações de investigação normalmente são representadas por uma complexa rede de eventos comportamentais, ambientais e organizacionais (ALCHIERI, 2003).

Particularmente em relação às habilidades cognitivas, a avaliação torna-se ainda mais complexa. Os indivíduos não apenas adotam estratégias qualitativamente diferentes diante de um mesmo problema, como mudam as estratégias em função do desenrolar da tarefa ou situação, adaptando-a à medida que vão aprendendo a lidar com o problema (HAERTEL; WILEY, 1993). Nesse sentido, faz-se necessário observar que existem aspectos imprecisos que podem ocasionar discrepâncias nos resultados sendo, portanto, muitas vezes inviáveis de serem avaliados objetivamente (ALCHIERI, 2003).

Entre outras questões a serem verificadas, para a avaliação dessas habilidades, torna-se imprescindível um adequado diagnóstico das demandas organizacionais e um amplo entendimento do perfil individual desejado para o desempenho dos cargos (SPECTOR, 2006), o que inclui a compreensão tanto de suas tarefas e funções, como também das aptidões cognitivas mais necessárias ao exercício do trabalho. A partir de técnicas como a análise do trabalho (ou análise do perfil) é possível compreender as diferentes tarefas de uma função. Essa análise pode ser referente às informações do próprio trabalho ou à pessoa que o desempenhará. Referente à última descrição, ela compreenderia os conhecimentos, habilidades, aptidões e demais características pessoais necessárias para um efetivo e bem-sucedido desempenho (SPECTOR, 2006). O conhecimento compreende o que é necessário saber para efetuar o trabalho. A habilidade é entendida como o que se é capaz de realizar. A aptidão consiste no potencial de desenvolvimento de habilidades – talento ou capacidade. Por sua vez, as demais características pessoais associam-se não somente ao desempenho especificamente, mas também aos aspectos de satisfação e adequação ao trabalho (SPECTOR, 2006).

Neste capítulo, ainda que de forma breve, três habilidades cognitivas específicas serão abordadas: *atenção*, *memória* e *raciocínio/inteligência*. O enfoque principal estará no aspecto

instrumental da avaliação, apesar de o aspecto processual também ser referido, já que existem diferentes formas de avaliar e que a avaliação psicológica pode ou deve incluir processos como os de observação, inquirição e também a medida do comportamento (ALCHIERI, 2003). A observação busca apreciar a ação e reação do avaliando, o que pode ser obtido por meio de diferentes técnicas, como dinâmicas de grupo ou provas situacionais. A inquirição representa a verificação mediada pela autopercepção do avaliando, o que pode ser representado de forma escrita (questionários ou inventários) ou verbal (entrevistas). Já a medida do comportamento pode ser obtida por intermédio do uso de testes psicológicos que venham a representar ações, reações, condutas, expressões de afeto ou habilidades do indivíduo (ALCHIERI, 2003). Salienta-se, contudo, que cada teste possui particularidades quanto ao seu nível de informação, critério, validade e abrangência.

Entre outras, conforme referido anteriormente, a necessidade de avaliação de habilidades cognitivas como atenção, memória e raciocínio/inteligência, representam demandas frequentes nas organizações. A seguir, alguns comentários sobre a avaliação dessas habilidades serão feitos, bem como uma ilustração breve de alguns dos instrumentos de mensuração disponíveis em nosso meio.

Avaliando a atenção

Os conceitos de atenção e concentração são teoricamente diferentes. No entanto, é difícil separá-los na vida cotidiana. A atenção preservada é condição fundamental tanto para a própria concentração quanto para o desempenho de outras atividades cognitivas. No entanto, os problemas de concentração podem variar desde uma sutil dificuldade de atenção até a incapacidade de manter o foco desta. Embora os prejuízos que

envolvam a atenção nem sempre levem a uma disfunção geral, podem envolver um ou mais domínios do indivíduo. Além disso, desempenhos baixos em testes de atenção podem ser acompanhados por prejuízos de memória (LEZAK, 2004).

Entre os instrumentos aprovados pelo CFP (SATEPSI, 2007) que avaliam atenção e que podem ser utilizados nas tarefas desenvolvidas nas organizações como seleção de pessoal ou avaliação de funcionários/colaboradores estão o Teste de Atenção Concentrada AC, o Teste de Atenção Concentrada AC-15, o Teste D-2, além das Baterias de Funções Mentais para Motoristas - BFM e a Bateria Geral de Funções Mentais - BGFm, que englobam, além de outras medidas, testes para avaliação de atenção concentrada, discriminativa, difusa e difusa complexa. A seguir serão descritos cada um desses instrumentos.

- **Teste de Atenção Concentrada - AC** (CAMBRAIA, 2003): caracteriza-se por ser um teste de cancelamento para avaliação da atenção concentrada. A aplicação do instrumento pode ser feita tanto de forma individual quanto coletiva, abrangendo escolaridade desde analfabetos até nível superior. A aplicação leva em torno de 5 minutos.
- **Teste de Atenção Concentrada AC-15** (BOCCALANDRO, 2003a): o AC-15 foi uma técnica desenvolvida para medir velocidade perceptiva. É um teste de atenção concentrada que pode ser aplicado tanto de forma coletiva quanto individual em uma população com escolaridade a partir do ensino médio incompleto até nível superior. O manual apresenta normas por escolaridade e sexo. O tempo limite para responder ao instrumento é de 15 minutos.
- **D2** (BRICKENKAMP, 2000): da mesma forma que o AC, também é classificado como um teste de cancelamento. Tem por objetivo avaliar a atenção concentrada visual.

A aplicação pode ser realizada de forma individual ou coletiva, abrangendo uma população dos 9 aos 52 anos de idade. O tempo necessário para a aplicação é de aproximadamente 4 minutos e 40 segundos.

- **Bateria de Funções Mentais para Motoristas - BFM:** é encontrada em 4 versões, a BFM-1 (TONGLET, 1999), BFM-2 (TONGLET, 2002a), BFM-3 (TONGLET, 2001) e BFM-4 (TONGLET, 2002b). A BFM-1 é composta por 3 testes, cada um deles com duas versões: TADIM e TADIM-2 para a mensuração da atenção difusa, TACOM-A e TACOM-B que avaliam atenção concentrada e TADIS-1 e TADIS-2, que envolvem a atenção discriminativa. A BFM-4, assim como a BFM-1, também abrange testes que avaliam atenção, porém restringindo-se à avaliação da atenção concentrada através dos testes TACOM-C e TACOM-D.

O diferencial da Bateria de Funções Mentais para Motoristas está no fato de utilizarem como estímulos placas de trânsito e, por isso, seriam adequadas para avaliação desses profissionais e na testagem para obtenção de CNH (TONGLET, 1999). Como foi destacado anteriormente, cada um dos testes de atenção possui duas versões, cujo objetivo é serem utilizadas em momentos de retestagem. Todos os testes podem ser aplicados na forma individual ou coletiva, contemplando uma população com escolaridade entre a 1ª. Série do ensino fundamental até o nível superior completo. O tempo de aplicação varia entre 1 minuto e 30 segundos (TADIM), 3 minutos (TADIS) e 4 minutos (TACOM).

- **Bateria Geral de Funções Mentais - BGFM:** pode ser encontrada em duas versões. A BGFM-1 (TONGLET, 2002c) engloba os testes TEDIF-1, que avalia atenção difusa, o TEDIF-2 e o TEDIF 3, que mensuram atenção difusa complexa. A BGFM-2 (TONGLET, 2003) é composta pelos testes TECON-1, TECON-2 e TECON-3,

que medem atenção concentrada. De acordo com o autor (Tonglet, 2002c), toda a bateria está fundamentada na “Teoria das Cores” e na “Teoria das Formas Geométricas”. Cada um dos testes da BGM-1 necessitam de 4 minutos para a aplicação e os da BGM-2, 3 minutos e 30 segundos. Todos os testes podem ser aplicados na forma individual ou coletiva contemplando uma população com escolaridade entre a 1a. Série do ensino fundamental até o nível superior completo.

Exemplo de avaliação da atenção: o uso do Teste D2 num processo de análise de potencial

Apesar de o teste D2 ter sido inicialmente elaborado para medir a aptidão para dirigir, esse instrumento também tem se mostrado muito útil na avaliação da atenção concentrada para outros cargos. Numa situação de análise do potencial de um candidato para o cargo de advogado trabalhista, a organização requisitava um profissional altamente concentrado. A análise do perfil do cargo indicava que seria mais importante a concentração do que a agilidade e o ritmo de trabalho do candidato. Após a aplicação do teste D2, buscou-se a identificação daqueles candidatos com melhores resultados indicativos de concentração e, portanto, com os menores percentuais de erros cometidos no decorrer da tarefa.

Avaliando a memória

A memória é considerada de importância central nos seres humanos não somente para as funções cognitivas, mas também para todas as demais, como nos aspectos de intencionalidade e aprendizagem. Sua relevância permite que os indivíduos possuam independência e um senso de continuidade indispensável nas relações humanas. Nesse

sentido, a atenção exerce papel primordial na performance da memória. Um indivíduo que possui baixo desempenho em tarefas de atenção, provavelmente, terá comprometimentos na retenção de informações vindas do ambiente (LEZAK, 2004). Usualmente é indicado que adultos sejam primeiramente testados nas funções de atenção, para em seguida se prosseguir à testagem de memória. Segundo Lezak (2004), para uma boa avaliação de memória, deve-se ter em mente as seguintes variáveis: orientação no espaço e tempo e memória remota, pessoal, verbal e visuoespacial.

O número de instrumentos para avaliação da memória desenvolvidos para a realidade das organizações é limitado. Apenas um instrumento encontra-se aprovado pelo CFP (SATEPSI, 2007), o **Teste de Memória de Placas para Motoristas – TEMPLAM** (TONGLET, 2003), que faz parte da Bateria de Funções Mentais para Motoristas – BFM-2. De acordo com o autor do teste, o TEMPLAM foi inicialmente desenvolvido com a função de medir a memória de curto prazo, porém também se mostrou útil para a avaliação da memória de longo prazo.

Como todos os instrumentos componentes da BFM, o TEMPLAM também utiliza, como estímulo, placas de trânsito. A aplicação pode ser feita tanto individualmente quanto coletivamente. Para a avaliação da memória de curto prazo, o tempo necessário para a aplicação do teste é de 4 minutos e, para a de longo prazo, não há limite de tempo. O teste pode ser utilizado com uma população com escolaridade entre a 1ª série do ensino fundamental até o nível superior completo.

Avaliando o raciocínio/inteligência

A partir dos aspectos identificados na avaliação da inteligência, as organizações têm em mãos alguns indicadores capazes de diferenciar os indivíduos em suas habilidades

cognitivas. Tais habilidades compreendem a aprendizagem por meio da experiência, compreensão de ideias complexas, adaptação funcional ao ambiente, mobilização de modos variados de raciocínio e de superação de obstáculos pela cognição.

A performance intelectual geral de uma pessoa compreende uma gama complexa de variáveis que podem ser identificadas segundo a situação e os critérios utilizados para avaliação. Desse modo, para um entendimento mais consistente, recomenda-se que a avaliação da inteligência contemple testagens psicológicas e outras técnicas as quais podem variar de acordo com a solicitação organizacional. O valor do uso de testagens psicológicas para inteligência está na tentativa de clarear e organizar este complexo conjunto de fenômenos (PRIMI; ALMEIDA, 2001).

Os testes de aptidões cognitivas referentes à inteligência são mais comumente utilizados para todas as funções que requerem aprendizado e processamento de informação, o que dependerá da natureza da tarefa de interesse. No dia a dia, torna-se difícil separar a aptidão da habilidade e do conhecimento (SPECTOR, 2006).

A última lista de divulgação dos instrumentos que se encontram aprovados pelo CFP (SATEPSI, 2007) cita alguns testes e baterias para a avaliação de raciocínio e inteligência que se mostram adequados para a utilização nas organizações. Este capítulo descreverá, entre outras existentes, as seguintes medidas: Teste dos Relógios, BPR-5, e a BFM-3, componente das Baterias de Funções Mentais para Motoristas (BFM), G-36 (Teste não verbal de inteligência), G-38 (Teste não verbal de inteligência), Teste D.70, R-1 (Teste não verbal de inteligência) e Teste verbal de inteligência V-47.

- **Teste dos Relógios** (SOUZA; CAMBRAIA, 2002): o instrumento fundamenta-se na teoria do fator “g” e foi desenvolvido com o objetivo de diminuir a influência do

nível de escolaridade sobre os resultados em um teste de inteligência, já que as horas se mostram como um elemento mais concreto do que outros símbolos. O teste dos Relógios possui duas formas, a Forma B que pode ser utilizada com pessoas não alfabetizadas até sujeitos com a 5ª série do ensino fundamental, e a Forma C, que requer escolaridade entre a 6ª série do ensino fundamental até o ensino médio completo. O instrumento pode ser aplicado tanto na forma individual quanto coletiva e o tempo limite para realização é de 30 minutos. Ele ainda pode ser aplicado em sujeitos com o nível de escolaridade superior; porém, nesses casos, o tempo limite para realização da tarefa é de 20 minutos.

- **BPR-5 - Bateria de Provas de Raciocínio** (PRIMI; ALMEIDA, 2000a): a BPR-5 é composta por cinco subtestes, o de Raciocínio Abstrato (RA), Raciocínio Numérico (RN), Raciocínio Verbal (RV), Raciocínio Espacial (RE) e Raciocínio Mecânico (RM). O teste possui duas formas, a Forma A e a Forma B. A primeira pode ser utilizada com sujeitos com escolaridade entre 6ª e 8ª séries do ensino fundamental, enquanto a segunda, com escolaridade entre 1º e 3º anos do ensino médio. De acordo com Primi e Almeida (2000b), a Bateria possibilita a avaliação tanto do fator “g” quanto de fatores mais específicos.

A bateria pode ser aplicada na íntegra, ou pode-se selecionar os subtestes de acordo com o tipo de raciocínio que se deseja avaliar. O tempo limite para a realização da bateria completa é de 33 minutos.

- **Bateria de Funções Mentais para Motoristas - BFM** (TONGLET, 2001): a BFM-3 é composta por um instrumento para avaliação de raciocínio lógico, especialmente desenvolvido para ser utilizado com motoristas. O Teste de Raciocínio de Placas para Motorista (TRAP-1), pode ser utilizado com uma população com escolaridade entre

a la série do ensino fundamental até o nível superior completo. A aplicação pode ser feita de forma individual ou coletiva. Existem tabelas para avaliação do teste com tempo limite de 20 minutos e sem limite de tempo para realização. Há também a possibilidade de se realizar uma análise dos resultados quantitativa (número de acertos) ou qualitativa (tipo de erro).

- **G-36 (Teste Não Verbal de Inteligência)** (BOCCA-LANDRO, 2003b): o G-36 originou-se a partir da atuação prática de seu autor como psicólogo em uma indústria, quando observava que os resultados dos instrumentos que utilizava na seleção de pessoal não eram condizentes com o desempenho posterior dos trabalhadores admitidos. O teste se propõe a avaliar o fator "g". O instrumento é composto por 36 problemas apresentados de forma gráfica. Os tipos de problemas variam tanto no grau de dificuldade como também na relação que se deve encontrar entre os dados do problema, podendo ser classificados em cinco categorias: compreensão de relação de identidade simples, compreensão de relação de identidade mais raciocínio por analogias, raciocínio por analogia envolvendo mudança de posição, raciocínio por analogia de tipo numérico ou envolvendo mudança de posição e raciocínio por analogia de tipo espacial. O teste é aplicado sem limite de tempo, tanto individual como coletivamente, e pode ser respondido por adultos com qualquer grau de instrução. O teste também é disponibilizado de forma informatizada.
- **G-38 (Teste Não Verbal de Inteligência)** (BOCCA-LANDRO, 2003c): o G-38 é baseado nos mesmos princípios que o G-36 e é muito utilizado em seleção de pessoal para reteste de candidatos. Os problemas apresentados no teste avaliam as mesmas categorias de classificação apresentadas no G-36 (conforme expresso anteriormente). Da mesma maneira, não há limite de tempo para

a aplicação do instrumento, que pode ser realizada de modo coletivo ou individual. O instrumento pode ser adquirido em sua forma informatizada.

- **Teste D.70** (ALVES, 2007): o Teste D.70 foi originado a partir do Teste de Dominós e do Teste D.48 e fundamenta-se na teoria do fator “g”. O instrumento é composto por 44 itens e quatro exemplos com figuras de pedras de dominó. A tarefa consiste em descobrir qual o número de pontos que completa de forma correta as metades em branco do dominó que são apresentadas em determinada sequência. Para a aplicação são necessários 25 minutos, excluindo-se o tempo necessário para o *rapport*. No manual, é descrito apenas um *rapport* para aplicação coletiva. O desempenho é avaliado de acordo com a escolaridade (Ensino Médio e Superior) e o sexo.
- **Teste Não Verbal de Inteligência R-1** (OLIVEIRA; ALVES, 2002): o Teste não-verbal de inteligência R-1 foi desenvolvido para ser utilizado em exames psicotécnicos de motoristas, assim como em pessoas com baixa escolaridade, analfabetas ou que denotem dificuldades específicas na compreensão da língua portuguesa. A tarefa consiste em escolher, entre as alternativas presentes, qual a que melhor responde a cada questão (entre 6 a 8 opções de resposta). Ele avalia completamente de figuras, visualização, relação espacial, indução e raciocínio sequencial geral. Sua aplicação pode ser individual ou coletiva, contudo é necessário observar a indicação de um aplicador para cada quinze/vinte examinandos quando na aplicação coletiva. O tempo limite para a realização do teste é de trinta minutos; em geral, o tempo mínimo de realização é de quinze minutos.
- **Teste Verbal de Inteligência V-47** (BOCCALANDRO, 2003d): o Teste verbal de inteligência V-47 baseia-se na compreensão da extensão conceitual, silogismos e relações entre conceitos. Foi desenvolvido com base na

necessidade de se ter um instrumento de avaliação de inteligência verbal capaz de ser administrado em pessoas com ensino fundamental incompleto, permitindo uma melhor diferenciação dos examinandos sem ter uma importante porcentagem dos resultados agrupados em escores baixos.

O V-47 é composto por 47 itens com pares de conceitos, que avaliam a capacidade de compreensão e manejo de conceitos verbais. Com isso, o primeiro componente de cada par deve ser classificado como tendo maior, menor ou mesma semelhança lógica do que o segundo componente do mesmo par. A capacidade de compreensão verbal é avaliada pelo conhecimento prévio das palavras e pela posterior relação entre elas, o que é influenciado tanto pela cultura quanto pela escolaridade.

A aplicação do V-47 pode ser individual ou coletiva. Em média, o tempo de resposta a todas as questões do teste é de dez minutos, não havendo limite de tempo para a execução do mesmo.

Exemplo de avaliação da inteligência: o uso do Teste Verbal de Inteligência V-47 num processo de seleção

Utilizou-se o teste V-47 numa seleção de estagiários de nível médio para a vaga de operador de telemarketing. A escolha deu-se devido à necessidade de avaliação da compreensão verbal dos avaliandos, visto que a tarefa envolvia a comunicação constante. Dessa maneira, fez-se necessário avaliar especificamente a capacidade de compreensão verbal dos candidatos.

Relato de caso

O caso descrito refere-se a um processo de seleção solicitado por uma empresa da área de engenharia. O cargo disponível era o de supervisor de obras e, portanto, o profissional deveria ser graduado em Engenharia Civil. Entre as principais tarefas,

estavam a análise de projetos, sendo necessário ao profissional o gerenciamento do orçamento e custos das obras. A empresa requisitava um profissional com amplas capacidades cognitivas; pois, conforme o perfil do cargo, deveria apresentar inteligência lógica, matemática superior e capacidade de concentração. Para avaliação da capacidade de concentração, utilizou-se o instrumento D2, sendo analisado o percentual de erros cometidos pelos candidatos. Em termos de avaliação da inteligência lógica, não foram encontrados instrumentos específicos para avaliação de candidatos com nível superior de escolaridade. Sendo assim, os testes utilizados foram o G-36 (teste não verbal de inteligência) e a Bateria de Provas de Raciocínio – BPR-5. A análise do perfil da vaga, realizada em conjunto com a empresa solicitante, indicava que as tarefas a serem desenvolvidas pelo profissional envolviam uma complexa rede de habilidades, as quais certamente não poderiam ser captadas apenas pelo instrumentos de medida psicológica. Diante de tal situação, a estratégia conjunta foi desenvolver provas situacionais que objetivaram avaliar o conhecimento técnico dos candidatos, como o desempenho em matemática e na análise de projetos. O processo de observação foi complementado com visitas dos candidatos ao canteiro de obras, momento no qual as percepções destes foram analisadas pelo responsável técnico da empresa. Além disso, complementou-se a avaliação com procedimentos de inquirição, por meio da aplicação de inventários e realização de entrevistas individuais. Diante das necessidades da empresa, buscou-se realizar um processo de avaliação cognitiva que envolvesse diferentes recursos, no intuito de complementar e enriquecer os resultados.

Considerações finais

A avaliação das habilidades cognitivas representa um amplo campo de atuação para os psicólogos organizacionais, visto

que seus resultados podem auxiliar no maior conhecimento das competências daqueles profissionais que já atuam nas organizações ou daqueles que oferecem a sua força de trabalho. Contudo, é necessário estar ciente das limitações existentes na exploração dessa área, pois os instrumentos para medida de tais habilidades são restritos e pesquisas ainda são necessárias. Apesar das eventuais limitações dos instrumentos, seus resultados podem vir a corroborar aspectos observados subjetivamente pelo psicólogo em outras etapas do processo de avaliação, como nas entrevistas ou dinâmicas de grupo. Nesse sentido, o uso de medidas para a avaliação já se torna bastante útil para a compreensão do perfil do avaliando. Aponta-se também a importância da avaliação dos instrumentos que vem sendo realizada pelo CFP, que auxiliam na garantia da qualidade do trabalho realizado pelos psicólogos organizacionais através da utilização de instrumentos válidos e precisos.

Neste capítulo, a proposta não foi esgotar a discussão sobre o tema, mas sim apontar para alguns dos principais recursos disponíveis. A todos os profissionais que atuam nas organizações com avaliações das habilidades cognitivas, ressalta-se a necessidade de maior divulgação de suas práticas, para que a ciência psicológica obtenha dados que possibilitem e impulsionem cada vez mais o seu desenvolvimento.

Referências

- ALCHIERI, J. C. **Avaliação psicológica: conceito, métodos e instrumentos.** São Paulo: Casa do Psicólogo, 2003.
- ALVES, I. C. B. **Teste D. 70: manual revisado e ampliado.** São Paulo: Centro Editor de Testes e Pesquisas em Psicologia, 2007.
- BOCCALANDRO, N. E. R. **AC-15: atenção concentrada.** São Paulo: Vetor, 2003a.
- _____. **G-36: teste não verbal de inteligência.** São Paulo: Vetor, 2003b.

_____. **G-38**: teste não verbal de inteligência. São Paulo: Vetor, 2003c.

_____. **V-47**: teste verbal de inteligência. São Paulo: Editora Vetor, 2003d.

BRICKENKAMP, R. **D2**: teste de atenção concentrada. São Paulo: CETEPP, 2000.

CAMBRAIA, S. V. **AC**: atenção concentrada. São Paulo: Vetor, 2003.

GATTI, B. A. **Habilidades cognitivas e competências sociais**. Santiago: OREALC/UNESCO, 1997. (Série azul, n. 6). Disponível em: <<http://lece.unesco.cl/publicaciones/10.act>>. Acesso em: 6 maio 2007.

HAERTEL, E. H.; WILEY, D. E. Representations of ability structures: implications for testing. In: FREDERIKSEN, N.; MISLEVY, R.; BEJAR, I. (Eds.). **Test theory for a new generation of tests**. Erlbaum, Hillsdale, 1993. p. 359-384.

LEZAK, M. **Neuropsychological assessment**. New York: Oxford University Press, 2004.

NORONHA, A. P. P.; SANTOS, A. A. A.; SISTO, F. F. (Orgs.). **Facetas do fazer em avaliação psicológica**. São Paulo: Vetor, 2006.

OLIVEIRA, R.; ALVES, I. **R1**: teste não-verbal de inteligência. São Paulo: Vetor, 2002.

PRIMI, R., ALMEIDA, L. S. **BPR-5**: bateria de provas de raciocínio. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2000a.

_____. Estudo de validação da Bateria de provas de raciocínio - BPR-5. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, Brasília, v. 16, n. 2, p. 165-173, 2000b.

_____. Competências e habilidades cognitivas: diferentes definições dos mesmos construtos. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, Brasília, v. 17, n. 2, maio/ago. 2001.

SATEPSI - Sistema de Avaliação dos Testes Psicológicos. Conselho Federal de Psicologia. Lista dos testes aprovados. Disponível em: <<http://www.pol.org.br/satepsi/sistema/admin.cfm>> Acesso em: 10 maio 2007.

tor,

SOUZA, F. V.; CAMBRAIA, S. V. **Teste dos relógios: B e C**. São Paulo: Vetor, 2002.

cor,

SPECTOR, Paul. **Psicologia nas organizações**. São Paulo: Saraiva, 2006.

lo:

TONGLET, E. C. **BFM-1 - Bateria de funções mentais para motoristas: testes de atenção**. São Paulo: Vetor, 1999.

or,

_____. **BFM-3 - Bateria de funções mentais para motoristas: teste de raciocínio lógico**. São Paulo: Vetor, 2001.

is.

_____. **BFM-2 - Bateria de funções mentais para motoristas: teste de memória**. São Paulo: Vetor, 2002a.

el

6

_____. **BFM-4 - Bateria de funções mentais para motoristas: testes de atenção concentrada**. São Paulo: Vetor, 2002b.

P-

Z,

3.

_____. **BGFM-1 - Bateria geral de funções mentais: testes de atenção difusa**. São Paulo: Vetor, 2002c.

d

_____. **BGFM-2 - Bateria geral de funções mentais: testes de atenção concentrada**. São Paulo: Vetor, 2003.

s

URBINA, S. **Fundamentos da testagem psicológica**. Porto Alegre: Artmed, 2007.

