

POLÍCIA MILITAR DO ESTADO DE GOIÁS  
COMANDO DA ACADEMIA DE POLÍCIA MILITAR  
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM GERENCIAMENTO DE  
SEGURANÇA PÚBLICA

**PERFIL PROFISSIOGRÁFICO APLICADO À AVALIAÇÃO  
PSICOLÓGICA PARA INGRESSO NA PMGO**

GERALDO PASCOAL SOARES NETO – CAP QOPM  
MUNILDO GONÇALVES DE MIRANDA – CAP QOPM

GOIÂNIA

2013

GERALDO PASCOAL SOARES NETO – CAP QOPM  
MUNILDO GONÇALVES DE MIRANDA – CAP QOPM

**PERFIL PROFISSIONAL APLICADO A AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA PARA  
INGRESSO NA PMGO**

Monografia elaborada e apresentada à  
Academia de Polícia Militar de Goiás, para  
atender exigências do currículo do Curso de  
Especialização em Gerenciamento de  
Segurança Pública (CEGESP/2013)

ORIENTADORA O: Ten Cel QOSPM MÍRIAM TEREZINHA BUENO NOGUEIRA BELÉM  
ORIENTADOR METODOLÓGICO: Maj QOPM Virgílio Guedes da Paixão

Goiânia  
2013

Ficha catalográfica elaborada pela  
Biblioteca Goiandira Ayres do Couto

Soares Neto, Geraldo Pascoal

S676 p Perfil profissiográfico aplicado a avaliação psicológica para ingresso na PMGO / Geraldo Pascoal Soares Neto; Munildo Gonçalves de Miranda. - - Goiânia, 2013.

152 f. : il. ; enc.

Trabalho Técnico-Científico (especialização) – Polícia Militar do Estado de Goiás, Academia de Polícia Militar, 2013.

Inclui bibliografia.

Orientador: Míriam Terezinha Bueno Nogueira Belém

1. Polícia Militar de Goiás – Recursos Humanos. 2. Perfil profissiográfico – Avaliação psicológica. I. Miranda, Munildo Gonçalves de. II. Belém, Míriam Terezinha Bueno Nogueira. III. Título.

CDU: 658.3:356.35(817.3)



SECRETARIA DE SEGURANÇA PÚBLICA  
POLÍCIA MILITAR  
ACADEMIA DE POLÍCIA MILITAR  
CEGESP/2013

FOLHA DE APROVAÇÃO

**Orientadora de Conteúdo:** **Miriam** Terezinha Bueno Nogueira Belém - Ten Cel QOSPM

**Orientador e Avaliador de Metodologia:** **Virgílio** Guedes da Paixão – Maj QOPM

**Avaliador de Conteúdo:** Júlio César **Motta** Fernandes – Cel QOPM

**Avaliador de Conteúdo:** Durval Barbosa de **Araújo** – Ten Cel QOCBM

**Tema da Monografia:** Perfil Profissiográfico Aplicado a Avaliação Psicológica para ingresso na PMGO

**Discentes:** Geraldo **Pascoal** Soares Neto – CAP QOPM

Munildo Gonçalves de **Miranda** – CAP QOPM

\_\_\_\_\_  
Geraldo **Pascoal** Soares Neto – CAP QOPM

\_\_\_\_\_  
Munildo Gonçalves de **Miranda** – CAP QOPM

**Atestamos que o presente trabalho está em conformidade com as observações feitas por ocasião da sua avaliação final.**

**Goiânia 03, de maio de 2013.**

\_\_\_\_\_  
Julio César **Motta** Fernandes – Cel QOPM

\_\_\_\_\_  
Durval Barbosa de Araújo – Ten Cel QOCBM

\_\_\_\_\_  
**Miriam** Terezinha Bueno Nogueira Belém – Ten Cel QOSPM

\_\_\_\_\_  
**Virgílio** Guedes da Paixão – MAJ QOPM

## AGRADECIMENTOS

A realização do presente trabalho somente foi possível graças à colaboração voluntária de pessoas que se dispuseram a ceder conhecimento e seu precioso tempo para fornecer subsídios que viessem a corroborar com o sucesso da pesquisa. A essas pessoas, Sgt QOSPM Efigênia, Cap QOSPMTO Letícia, pertencentes ao Serviço de Psicologia da PMGO e às Policiais Sgt Eliza, Cb Juliana Venceslau e Cb Aparecida Sales pertencentes à Corregedoria da Polícia Militar, pois, sem a contribuição destas valorosas profissionais, o trabalho não teria se concretizado, bem como agradecemos a Srt<sup>a</sup> Mônica Marchesi Blaz e à Sr<sup>a</sup> Hellen Karoline Borges Moreira pela contribuição ímpar dada no presente trabalho.

## RESUMO

No mundo cada dia mais globalizado, exigências por qualidade, produtividade e aperfeiçoamento constante de produtos e serviços têm se mostrado como sendo um atributo significativo que, em determinada proporção, pressionam as organizações a estar em sintonia com esse ritmo frenético e cada vez mais competitivo. As organizações se tornam cada vez mais complexas, obrigando uma crescente busca por profissionais que, além de atenderem às expectativas quanto à sua qualificação, também passam a ser avaliadas para obtenção do perfil adequado ao cargo proposto. Independente de seu currículo, as organizações, sejam públicas ou privadas, buscam em seus processos de seleção e recrutamento, um profissional que possua as características necessárias ao bom desempenho da função a que se submeterá, quando contratado. Diante dessa nova realidade, de se buscar o indivíduo certo para a função específica, a avaliação psicológica cresce como ferramenta indispensável para os processos seletivos. As instituições de segurança pública, inseridas no contexto globalizado, não poderiam se furtar à utilização de tais ferramentas, pois a profissionalização contínua da qualidade dos serviços dispensados à sociedade por estas instituições vem sendo também pressionadas pela aplicação de práticas de recursos humanos já adotadas em larga escala nas organizações privadas. Temos ainda que o profissional de segurança pública, necessariamente, deve apresentar características de personalidade que o enquadrem no perfil desejado de um profissional que, no exercício de sua ocupação, enfrentará situações de “stress” emocional que outro profissional, de qualquer outra natureza de função, não estaria exposto. Desequilíbrio emocional, impulsividade, intolerâncias a frustrações, dentre várias outras, são exemplos de características de personalidade incompatíveis a este profissional. Nesse contexto, traçar o perfil profissiográfico do profissional de segurança pública, aplicado à avaliação psicológica para ingresso nas instituições prestadoras de tais serviços, tem se mostrado a “ferramenta” ideal para a melhoria na qualidade dos serviços prestados ao cidadão. Tais práticas se referem à busca pelo indivíduo cujo perfil esteja em sintonia com as atribuições e responsabilidades que se apresentarão quando do desempenho de sua função. Esclarecer sua importância, demonstrar os prejuízos causados pela sua não observância, bem como, propor mudanças e adequações na PMGO para que os profissionais psicólogos, também pertencentes a esta, possam melhor se valerem dessa “ferramenta” o perfil profissiográfico aplicado à avaliação psicológica para ingresso na PMGO será o objetivo do presente trabalho. Esperamos, ao final, termos contribuído na construção de uma Polícia Militar de Goiás mais forte e moderna, inserida no mundo globalizado.

Palavras-chave: Perfil Profissiográfico; Avaliação Psicológica; Testes Psicológicos.

## ABSTRACT

In the world increasingly globalized, demands for quality, productivity and continuous improvement of products and services has been shown to be a significant attribute that to some extent, are pressuring organizations to be in tune with this rhythm frantic and increasingly competitive. Organizations become increasingly complex, requiring an increasing search for professionals as well as meet the expectations of their qualification, also come to be evaluated to obtain the appropriate profile for the proposed position.

Regardless of your resume, organizations, whether public or private, seek in their recruitment and selection processes, a professional who possesses the characteristics necessary for the proper performance of the function to which they submit when hired. Given this new reality, to get the right individual for the specific function, psychological assessment grows as an indispensable tool for the selection process. The public security institutions, embedded in a globalized context, could not evade the use of tools such as the ongoing professionalization of the quality of services rendered to society by these institutions has been also pressured by applying resources practices humans already adopted on a large scale in private organizations. We also have the professional public safety, necessarily, must have personality characteristics that fit the desired profile of a professional who, in the exercise of his occupation, will face situations of "stress" emotional other professional in any other kind of function would not be exposed. Emotional imbalance, impulsivity, no tolerance to frustration, among several others, is examples of personality traits incompatible with this profession. In this context, tracing the Professional Profile of professional public safety, applied psychological assessment for admission to the institutions providing such services, has been shown to be a "tool" ideal for improving the quality of service provided to citizens. Such practices, refer to the individual whose profile search have in line with the duties and responsibilities that will arise when the performance of its function. Clarify its importance, demonstrating the damage caused by non-compliance and propose changes and adjustments in PMGO for professionals psychologists, also belonging to this, they can better avail themselves of this "tool", the Professional Profile applied psychological assessment PMGO for entering will be the aim of the present work. Hopefully, in the end, we have contributed to building a Military Police of Goiás stronger and modern, inserted in the globalized world.

Keywords: Professional Profile, Psychological Assessment, Psychological Tests.

**LISTA DE ILUSTRAÇÕES**

Figura 1 –	Calendário das etapas do Concurso Público para provimento de vagas na Polícia Militar de Goiás. Publicado no Edital nº 001 de 17 de outubro 2012.	35
Figura 2 –	Policiais Indicados na Avaliação Psicológica envolvidos em PAD.	46
Figura 3 –	Policiais Contraindicados na Avaliação Psicológica envolvidos em PAD.	46
Figura 4 –	Reincidência em PAD. por Policiais Militares Indicados na Avaliação Psicológica - Concurso 2005	47
Figura 5 –	Reincidência em PAD. por Policiais Militares Contraindicados na Avaliação Psicológica - Concurso 2005	48
Figura 6 –	Levantamento realizado na JCS - Policiais Contraindicados na Avaliação Psicológica - concurso 2005	49
Figura 7 –	Avaliações Psicológicas para Cursos internos	51

**LISTA DE TABELAS**

Tabela 1 – Candidatos submetidos a Avaliação Psicológica para ingresso em cursos internos	50
---	----

## SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	12
2 AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA – UM BREVE HISTÓRICO.....	16
3 OS INSTRUMENTOS DE AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA NO CONTEXTO ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO .....	19
3.1 Testes Psicométricos.....	21
3.2. Testes de personalidade.....	22
3.3. Dinâmicas de grupo.....	23
3.4. Entrevistas.....	23
4. A NECESSIDADE DE SE ELABORAR UM PERFIL PARA O PROFISSIONAL DE SEGURANÇA PÚBLICA.....	24
5. A AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA NO CONTEXTO DAS INSTITUIÇÕES DE SEGURANÇA PÚBLICA.....	27
6 A AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA NA PMGO .....	30
6.1 O Objetivo geral da avaliação psicológica .....	31
7 A FUNÇÃO E ATUAÇÃO DO SERVIÇO DE PSICOLOGIA DA PMGO.....	32
8 A AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA COMO FASE DO PROCESSO SELETIVO NA PMGO .....	33
8.1 A validade e o papel das Avaliações admissionais na PMGO .....	36
8.2 A Avaliação Psicológica alvo das Ações Judiciais .....	37
9 A Construção do Perfil Profissiográfico do Policial Militar do Estado de Goiás .....	40
10 OS ÍNDICES DOS PROCESSOS SELETIVOS PARA INGRESSO NA PMGO PESQUISADOS.....	43
10.1 Concurso de 2003 .....	43
10.2 Concurso de 2005 .....	44
10.3 Concurso de 2010 .....	49
11 AS AVALIAÇÕES PSICOLÓGICAS PARA CURSOS INTERNOS .....	50
CONCLUSÃO .....	52
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	55
APÊNDICES	
APÊNDICE A - Descrição dos processos administrativos envolvendo Policiais Militares indicados na Avaliação Psicológica incluídos no ano de 2005.....	58
APÊNDICE B - Descrição dos processos administrativos envolvendo Policiais Militares contraindicados na Avaliação Psicológica incluídos no ano de 2005 .....	85

APÊNDICE C- Levantamento realizado na JCS - Policiais contraindicados na avaliação psicológica concurso 2005.....	88
---	----

#### ANEXOS

ANEXO A – Portaria Nº 23/2008-PM/1 .....	90
ANEXO B – LEI Nº 14.851, DE 22 DE JULHO DE 2004 .....	98
ANEXO C - Edital nº 01,POLICIA MILITAR,-26 de janeiro de 2005 .....	99
ANEXO D - Resolução Conselho Federal de Psicologia Nº 001/ 2002 .....	129
ANEXO E – EDITAL Nº 1,POLICIA MILITAR, RESULTADO FINAL 2005 .....	132

## INTRODUÇÃO

Pesquisas voltadas ao estudo e análise do comportamento no campo da segurança pública, principalmente na compreensão do perfil profissiográfico para seu desempenho têm sido cada vez mais necessárias no Brasil. Embora alguns avanços tenham ocorrido nessa área, observa-se que ainda ocorrem falhas na seleção de candidatos a vagas nos cargos da segurança pública. Durante o certame para ingresso de novos policiais militares, os candidatos, além de se submeterem a provas de conhecimentos gerais, aptidão física e exames de saúde, também o são em avaliações psicológicas. Esta última, prevista em edital como fase eliminatória, busca avaliar se o candidato preenche os requisitos necessários para exercer os diversos cargos na Polícia Militar, ou seja, se possui o perfil profissional para execução das tarefas que compõem o rol de atribuições do futuro policial.

Nas empresas modernas, isso se dá principalmente através do Planejamento de Recursos Humanos. Segundo Stoner (1985), o planejamento de Recursos Humanos seria responsável por assegurar o atendimento constante e apropriado das necessidades de pessoal da organização. Verificar quais são essas competências, habilidades e atitudes, além de fornecer subsídios à atuação profissional dos egressos para a formação no sistema de ensino da Polícia Militar, possibilita que a seleção de alunos soldados e cadetes esteja voltada aos objetivos institucionais, garantindo maior qualidade no desempenho da missão constitucional, bem como sua continuidade como instituição. Se a organização investe na seleção e formação de seus profissionais, espera um lucro específico, que é o melhor desempenho possível deste profissional para atender as demandas de operacionalidade e continuidade da instituição como um todo.

O ingresso na carreira Policial Militar de Goiás se dá através de concurso público e dentre as fases de sua realização está a avaliação psicológica. Esta, por sua vez, submete os candidatos a uma bateria de testes a fim de detectar se possuem ou não as características de personalidade, ou mesmo, o perfil adequado para o cargo: o perfil profissiográfico.

A Polícia Militar, em observância à legislação vigente, se vale dessa avaliação para identificar, dentre os candidatos, indivíduos que não se enquadram

no perfil exigido e, assim que o detectam, contraindicam o candidato para a função policial.

A notória valorização da carreira dos profissionais de segurança pública, principalmente dos policiais militares, trouxe um número mais acentuado de pessoas interessadas em ingressar na carreira, trazendo consigo também a necessidade de traçar um perfil para o cargo que atenda os requisitos primordiais ao bom serviço prestado à comunidade, uma vez que o policial militar se defrontará com situações que outro profissional jamais estará exposto.

O objetivo da Avaliação psicológica na Polícia Militar do Estado de Goiás (PMGO), como uma das etapas do concurso para ingresso na corporação é, segundo descreve a Ten Cel QOSPM Miriam – Psicóloga, Chefe do Serviço de Psicologia da PMGO - “avaliar e comparar as aptidões e características de personalidade dos candidatos ao ingresso na PMGO, de forma a analisar quais, dentre eles, se aproximam mais do perfil exigido pela função”, designado como Perfil Profissiográfico do Profissional de Segurança Pública.

A exigência de avaliação psicológica para ingresso em forças policiais é comum à grande maioria dos países. Inclusive ao visitar web sites de forças policiais de países europeus, Estados Unidos, Austrália, etc, vemos que é uma exigência comum a todos.

Percebemos que tal exigência também está prevista nos concursos públicos para ingresso em todas as forças policiais do Brasil e todas são unânimes quanto selecionar indivíduos que possuam em sua personalidade as características comportamentais e psicológicas para bem desempenharem a função aspirada.

No entanto, mesmo realizando a seleção com observância a critérios científicos, vemos que candidatos contraindicados para o serviço policial são incorporados às instituições policiais militares por força de liminares ou decisões judiciais que, de certa forma, invalidam o processo seletivo, desconsiderando o trabalho realizado por profissionais especialistas e inserem na corporação indivíduos com perfis incompatíveis com o cargo.

E que policial será esse que está sendo demandado na etapa de seleção, levando-se em conta as especificidades da instituição e do local? A sociedade recebe desse policial um serviço de qualidade? Administrativamente ele trouxe prejuízos ou transtornos para a corporação? Ou a avaliação psicológica a que foi outrora submetido estava equivocada? Que perfil ele deve apresentar para ingressar na corporação, de forma que suas características psicológicas sejam, pelo menos, compatíveis com as necessidades do cargo? Que preparação ele deve ter? Tendo sido aprovado no certame,

que outras características não se mostraram adequadas na avaliação psicológica e merecem certo grau de acompanhamento por parte de uma equipe multidisciplinar? Essas são questões fundamentais que merecem reflexão por parte dos profissionais da área de recursos humanos e, também, dos grandes dirigentes das organizações de segurança pública. Entendemos que, uma vez incorporados por força judicial, o trabalho executado por profissionais habilitados para tal, os psicólogos, está sendo desconsiderado. A instituição deve insistir nessa Avaliação Psicológica como fase eliminatória do concurso público?

A avaliação psicológica permite, após correção dos testes componentes das baterias, apontar tendências a psicopatologias, agressividade exacerbada, agressividade auto-dirigida, emotividade acentuada, impulsividade exacerbada, estrutura frágil de personalidade/sensibilidade acentuada, todas incompatíveis com o perfil do Policial Militar. Ela é a única ferramenta disponível para traçar o perfil profissiográfico para ingresso na Polícia Militar.

Tentaremos ao longo dessa pesquisa (monografia), além de conceituar os métodos usados na Avaliação psicológica, contextualizá-los e evidenciar as falhas, caso haja. Tentaremos evidenciar mecanismos que possam garantir e assegurar a supremacia da decisão da Administração em optar pela não inserção de indivíduo que, porventura, não tenha sido recomendado para o cargo, ficando a critério da própria instituição não admitir pessoas que não atendam o perfil profissiográfico do Policial Militar.

Chiavenatto (1999), por sua vez, coloca que as organizações não existiriam sem as pessoas que lhe fornecem vida, dinâmica, criatividade e racionalidade. É através das pessoas que as organizações funcionam, e através delas que se mantém. Ainda segundo Chiavenatto (2002), a sobrevivência e o sucesso de uma organização dependem do desempenho e da competência das pessoas que dela fazem parte. O desempenho organizacional estaria assim ligado diretamente ao desempenho individual e coletivo. Assim sendo, torna-se fundamental que a empresa tenha claros seus objetivos, principalmente no que tange à seleção, recrutamento e formação de pessoal, já que é do desempenho destes profissionais que dependem a sobrevivência e o sucesso de qualquer corporação, isso inclui a Polícia Militar de Goiás

No bojo do presente trabalho, efetuaremos o levantamento da carreira de profissionais de segurança pública que não atendiam, à época de sua contratação, o perfil profissiográfico para o cargo, além de analisar os diversos aspectos envolvidos na elaboração de um perfil profissiográfico: aspectos técnicos, psicológicos, organizacionais, entre outros. Assim, seria impossível pensar a elaboração de um novo perfil profissiográfico sem levar em conta os diversos aspectos envolvidos nesse processo.

A escolha desse tema representa mais do que a simples descrição de cargos e funções dentro da organização policial militar, mas também o levantamento de competências, habilidades e atitudes, mensuradas objetivamente, com o fim de determinar qual o melhor indivíduo para exercer determinada atividade, buscando a otimização do serviço prestado.

Para o desenvolvimento deste trabalho monográfico utilizamos o estudo quantitativo dos dados oriundos de pesquisa de campo, uma vez que é o tipo mais adequado à pesquisa proposta. Para efeito de coleta de dados, trabalhamos com as informações disponibilizadas pelo Comando de Gestão e Finanças, Comando de Correições e Disciplina e Seção de Psicologia do Hospital da Polícia Militar do Estado de Goiás.

Como fontes secundárias, a pesquisa bibliográfica se valeu de dados coletados em publicações na internet de concursos anteriores realizados na Polícia Militar do Estado de Goiás. A partir da coleta desses dados foi realizado o cruzamento das informações com um todo para que se atingisse os percentuais aqui apresentados

O estudo ora objeto desse trabalho se desenvolve em doze capítulos que, para facilitar o entendimento do tema proposto, foi organizado de forma cronológica, partindo das generalidades do assunto, especificadas nos capítulos dois a quatro. Posteriormente, restringindo-se às especificidades para as avaliações psicológicas para profissionais de segurança pública no capítulo cinco e contextualizando à realidade da PMGO nos capítulos seis a onze. Ainda buscando facilitar o perfeito entendimento do estudo, ao final foi inserido neste trabalho cinco anexos e três apêndices, onde fica explícito o caminho que foi percorrido para que chegássemos às conclusões descritas no capítulo doze.

## 2 AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA – UM BREVE HISTÓRICO

Sempre se configura como tarefa árdua escrever a história de determinado assunto ou situação. Além disso, é um desafio fracionar a evolução histórica de determinado assunto em unidades de tempo. Em alguns casos, não raras vezes, o próprio tempo é o fator preponderante para as grandes mudanças e evoluções. No caso da Psicologia, dois grandes eventos, de proporções mundiais, as duas grandes guerras, foram as grandes responsáveis para a mudança dessa ciência. Este breve histórico mostrará como a Psicologia e, conseqüentemente, a Psicologia Industrial/Organizacional (psicologia I/O) chegou ao “status” de ferramenta ímpar no que tange a processos seletivos.

Assim que surgiu, aquilo que hoje conhecemos como Psicologia I/O ao menos possuía essa denominação. A matéria consistia da junção ou fusão de duas outras forças que se alavancaram ao final do século XIX.

O foco ainda não direcionava a estudos para as corporações, porém, observava a mensuração de habilidades reais dos indivíduos como parte dos processos produtivos nas empresas, como base para desenvolver a psicologia científica. Podemos citar como sendo a primeira grande força a contribuição de Bryan & Harter (1897) para a matéria psicologia I/O e, devido a essa menção, este autor assumiu um “status” de precursor. Colocamos que, segundo todo referencial teórico usado, bem como a literatura consultada para a confecção da presente pesquisa, emergiu a concepção de que o termo *psicologia industrial* foi usado pela primeira vez meio que por engano desse autor em seu discurso, todavia, por ser ainda um termo desconhecido, fora considerado apenas como erro de impressão. Foi por ele mesmo esclarecido que, ao inserir o termo Psicologia I/O ao seu discurso, na verdade estava fazendo referência a um outro termo usado em outro artigo de sua autoria em 1899, quando descreveu a necessidade precípua de se intensificar pesquisas na “psicologia individual” (Bryan & Harter, 1899). Provavelmente ao tentar se referir a isso, inconscientemente escreveu “*psicologia industrial*”.

A segunda grande força na evolução da disciplina surgiu da necessidade que engenheiros industriais sentiam de melhorar a eficiência. Segundo Muchinski (2004) “eles estavam preocupados principalmente com a economia na produção e, portanto, com a

produtividade dos operários. O fato é que, a fusão da necessidade em aplicar tais interesses, a crescente eficiência no trabalho com a psicologia, foram o impulso para que a Psicologia I/O emergisse”.

Vemos que as mudanças sofridas pela sociedade daquela época, as quais vieram em uma velocidade até então não observada, como modificações trazidas pela aceleração do desenvolvimento industrial, imigrações, aumento da taxa de natalidade, crescimento urbano, etc., forçaram os então psicólogos a popularizar sua ciência e demonstrarem sua importância na solução de problemas e também a contribuição desta para a sociedade. Já em 1910 a Psicologia industrial se legitimaria como uma área da psicologia.

Três grandes nomes se destacaram como pais da Psicologia I/O: Walter Dill Scott (maio, 1869 – setembro, 1955), autor de várias obras relacionadas ao tema da Psicologia I/O dentre elas *The Psychology of advertising* (1908), onde trata das melhorias da eficiência humana com táticas como imitação, competição e interesse; Frederick W. Taylor (março, 1856 — março, 1915), sua obra mais conhecida, o livro *The Principles of scientific management* (1911), por último vemos o autor Hugo Münsterberg (junho, 1863 – dezembro, 1916), responsável pela aplicação de seus métodos experimentais na Universidade de Harvard a uma variedade de problemas, inclusive à percepção e à atenção (MUCHINSKI. 2004).

A principal ênfase dos primeiros trabalhos da psicologia I/O foi sobre ganhos econômicos obtidos da aplicação dos métodos da psicologia a problemas que eram claramente comuns e perceptíveis no processo produtivo das indústrias. Os resultados se mostravam favoráveis a médio prazo, o que contribuía para o crescente interesse na contratação de psicólogos por parte de gestores industriais.

Com o início da primeira grande guerra, houve mudanças na direção das pesquisas da psicologia industrial, sendo esta nova realidade um potente impulso para a respeitabilidade da disciplina. Os psicólogos acreditavam que poderiam prestar um valioso serviço à nação direcionando seus esforços para a psicologia da guerra. Atuar na seleção de indivíduos para as forças armadas, eliminando recrutas com deficiências mentais e atribuindo funções aos selecionados. Segundo Muchinski “um comitê de psicólogos investigavam a motivação dos soldados, o moral e problemas psicológicos decorrentes de incapacidade física e de disciplina.” (Muchinski, 2004. P. 10). Apesar das restrições impostas pelo exército, por se apresentar cético, aprovou algumas propostas e 1.726.000 indivíduos foram submetidos aos testes. A psicologia aplicada emergiu da Primeira Guerra Mundial como disciplina reconhecida.

Eclodindo a Segunda Guerra Mundial, os psicólogos haviam estudado os problemas apresentados na seleção e colocação de funcionários da guerra anterior e apurado consideravelmente suas técnicas. Desta forma, o exército foi quem procurou os psicólogos, os quais desenvolveram um teste que qualificava os recrutas em cinco categorias com base em suas habilidades de aprender os deveres e responsabilidades de um soldado.

A partir desse “imenso laboratório” a aplicação de testes para avaliação de candidatos tem se aperfeiçoado e chega aos nossos dias como uma ferramenta imprescindível na avaliação e seleção de indivíduos para determinadas funções. Esse instrumento cada vez mais é explorado pela iniciativa privada que vê na psicologia I/O o aumento considerável da produtividade aliada à qualidade do serviço, além, é claro, da minimização de custos ou prejuízos causados por funcionários que não atendam ou se alinhem às características e peculiaridades do cargo oferecido.

No Brasil, o avanço fundamental somente se deu com a publicação da Lei nº 4.119, de 05 de setembro de 1962, legislação que instituiu os currículos dos cursos de psicologia e criou a profissão de psicólogo, até então inexistente no país e com um grande “abismo” temporal do surgimento da profissão e suas técnicas nos demais países da Europa e Estados Unidos.

Apesar de ter surgido aqui com um considerável atraso e mesmo com todo progresso no processo avaliativo, evolução e aperfeiçoamento de suas técnicas, percebemos que, coincidentemente, o grande avanço da psicologia I/O se deu na avaliação para seleção de indivíduos a cargos militares.

Nos capítulos adiante serão mencionados como a evolução da avaliação psicológica teve sua influência no âmbito da segurança pública, com ênfase na PMGO.

### 3 OS INSTRUMENTOS DE AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA NO CONTEXTO ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO

Qualquer que seja a teoria acerca da personalidade e perfil dos indivíduos, pressupõe que estes possuem diferenças entre si e que podem ser medidas. Um procedimento de avaliação psicológica é a obtenção de informações sobre uma pessoa. A avaliação envolve, em termos específicos, a observação sistemática do comportamento sob condições características e em relação a estímulos peculiares. Esses fatores possibilitaram aos psicólogos encontrar elementos ou mecanismos que pudessem mensurar características da personalidade de indivíduos que se submetessem a tais procedimentos e, desde o início da Psicologia enquanto disciplina científica, as tentativas de obter objetivamente diferenciações de variáveis psicológicas estiveram presentes nas tentativas dos psicólogos. Segundo Silvia Leite de Godói e Ana Paula Porto Noronha, em seu artigo publicado na Revista eletrônica do Departamento de Psicologia – UFF, o conceito de avaliação psicológica seria:

[...]  
é um processo de coleta de dados, cuja realização inclui métodos e técnicas de investigação, dentre eles os testes psicológicos, que, por sua vez, são instrumentos exclusivos dos psicólogos. Ao lado disso, esses instrumentos são úteis à medida que, quando utilizados adequadamente, podem oferecer informações importantes sobre os testandos.(GODOI e NORONHA 2005, p. 1).

Nesse contexto, surgiram os testes psicológicos que, ao longo dos anos, avocaram um caráter emblemático da disciplina e justificam, até certo ponto, a associação do psicólogo à utilização desses instrumentos. Os psicólogos passam a se valerem de tais instrumentos elaborados a partir de experimentações e estudos científicos cujo desígnio é de avaliar uma amostragem do comportamento humano, portanto, sendo possível ter uma visão sobre a tendência do comportamento do indivíduo em situações e ambientes distintos, seja no trabalho ou no convívio social.

Um teste psicológico é um instrumento de medida, um procedimento por meio do qual se busca medir um fenômeno psicológico (VanKolck, 1974). Neles são externados resumidas amostras de comportamentos que, por sua vez, se relacionam com uma variável psicológica. Anastasi e Urbina (2000) definem um teste psicológico como a medida padronizada e objetiva de uma amostra comportamental. Isso significa

dizer que um teste que busca medir a ansiedade, por exemplo, deve conter questões que contemplem todo o contínuo do conceito ansiedade.

Desde o surgimento dos primeiros testes, a ciência vem se aperfeiçoando e, conseqüentemente, alguns se tornaram obsoletos, outros tiveram sua eficácia questionada e foram aperfeiçoados, ao passo que novos testes foram surgindo e abrangendo uma extensa área do comportamento humano.

A história dos testes psicológicos no Brasil confunde-se com a história da própria Psicologia enquanto ciência e profissão. No entanto, antes mesmo da profissionalização da Psicologia, os testes já figuravam no cenário nacional. Seguindo essa premissa, Alchieri e Cruz (2003) também citam alguns períodos do desenvolvimento da Psicologia brasileira marcados pela importância cominada à avaliação psicológica destacando momentos, como a produção médico-científica acadêmica (1836-1930), em que as nuances típicas da Psicologia aparecem academicamente na área médica.

Por haver atualmente uma grande variedade de testes disponíveis, todos resultantes de árduas pesquisas e experimentos científicos e que se destinam a uma multiplicidade de circunstâncias, os testes são classificados tanto pela sua aplicação quanto pelo seu conteúdo, estando à inteira escolha do psicólogo qual o mais adequado à avaliação psicológica proposta. Nos processos seletivos das instituições, sejam públicas ou privadas, os testes psicológicos são usados em larga escala para comporem as avaliações psicológicas dos candidatos à vaga. Testes de rapidez, testes de precisão, individuais, em grupo, escritos ou de desempenho, são os tipos de testes que estão presentes nas avaliações psicológicas, nas suas variadas subdivisões.

No intuito de atender especificamente o tema proposto para a presente pesquisa, nos reservaremos a tecer breves comentários acerca de alguns testes que, além de estarem inseridos nas classificações mencionadas, compõem a bateria de testes proposta nas avaliações psicológicas dos órgãos de segurança pública no Brasil. Vale ressaltar que apenas faremos uma rápida e superficial explanação do que são as categorias de testes, como dito anteriormente, amplamente difundida no nosso país. Sem, contudo, aprofundarmos no tema, pois não dispomos de conhecimento científico suficiente para discorrer sobre um assunto tão complexo e exclusivo de uma classe de profissionais, os psicólogos. Nas avaliações psicológicas são aplicados aos candidatos testes que possam propiciar ao avaliador uma visão mais específica da personalidade, das habilidades e competências dos candidatos, tendo como referencial um perfil profissiográfico do cargo. Como exemplos citamos os testes psicométricos, os de personalidade, as entrevistas individuais e as dinâmicas de grupo, os quais passaremos a descrever sucintamente, conforme pudemos conceber a partir de toda literatura

pesquisada. Dentre vários autores e obras, destacamos Paul M. Muchinski em sua obra *Psicologia Organizacional* (2007), Luiz Pasquali em *Avaliação Psicológica: bases científicas e procedimentos* (2003) e Lawrence A. Pervin na obra *Personalidade: Teoria, Avaliação e Pesquisa* (1978), entre outros.

### **3.1 Testes Psicométricos**

Em um “currículo vitae” ou entrevista de emprego, é praticamente impossível se ter uma visão ampla das habilidades e personalidade de um indivíduo/candidato. Suas qualificações podem dizer muito pouco ou ainda não dizerem nada acerca dessas pessoas, uma vez que, seus “pontos fortes” ou vulneráveis em áreas que não são cobertas por qualificações convencionais, não são evidenciados. Algumas habilidades são, de fato, medidas com maior concisão por meio de testes psicométricos cuidadosamente construídos (por exemplo, a resolução de problemas, a capacidade espacial). Os testes psicométricos propiciam uma avaliação mais justa de suas habilidades, eles proporcionam uma forma objetiva de avaliar os pontos fortes e fracos do indivíduo que interessam ao conteúdo do cargo. Eles são desenvolvidos por psicólogos treinados, utilizando métodos rigorosos para garantir que os testes sejam imparciais e não contenham material que possa favorecer determinados candidatos. Os testes são “estandardizados”, o que significa que foram testados em pessoas de idade, experiência e desempenho semelhantes e interpretado em relação a esse padrão.

Segundo Pasquali (2003), os Testes Psicométricos mensuram os fenômenos psicológicos, utilizando-se medidas, processos e técnicas, através dos quais é possível buscar padrões comportamentais e de ajustamentos sociais, identificando habilidades e características de personalidade, como inteligência, aptidões, defesas, evitações, etc. Os testes psicométricos estão vinculados à teoria da medida, na psicometria, ou seja, são usados números para identificar fenômenos psicológicos e, como consequência, fazem uso obrigatório da estatística. Estes testes são muito utilizados em pesquisas e investigações quantitativas, pois permitem medir, comparar com padrões estabelecidos para um perfil específico e analisar resultado conforme os padrões esperados. Por possuírem uma estrutura mais elaborada, os testes psicométricos permitem uma padronização de tarefas e procedimentos.

O Psicólogo, como sendo um aplicador familiarizado com o instrumento, irá aplicá-lo seguindo as orientações para que se atinja resultados semelhantes com a

amostra estudada, sendo possível medir a inteligência ou o quociente intelectual dos candidatos.

Segundo determinações contidas nas resoluções do Conselho Federal de Psicologia, não é permitido a discriminação ou descrição de tais testes, os quais são amplamente usados em avaliações psicológicas para fins de concursos públicos. Dar publicidade a tais instrumentos, tornando-os acessíveis trariam como conseqüências problemas relacionados a invalidação de futuros concursos. Hoje, com o advento da internet a disseminação dessas informações, principalmente relacionados a testes psicométricos, poderia redundar em agravamento dos mandados judiciais questionando a objetividade das atividades e características mensuradas quando da aplicação destes instrumentos.

### **3.2. Testes de personalidade**

Os testes de personalidade têm sido amplamente usados nas seleções de candidatos. As organizações buscam, com a aplicação dessa técnica, perfis de personalidades mais adequados quando da contratação de seus futuros colaboradores. Por este motivo tem-se atenção especial sobre estes testes: aplicado de forma correta e por profissional com formação para tal, ou seja, o psicólogo, os testes de personalidade expõem áreas desconhecidas até mesmo ao próprio avaliado, demonstrando aos responsáveis pela aplicação, um perfil mais abrangente da sua personalidade. Sua finalidade precípua é avaliar a compatibilidade entre o perfil desejado para o trabalho e a personalidade do indivíduo avaliado. Muchinski (2007) coloca que alguns testes de personalidade amplamente difundidos em países europeus, medem uma quantidade relativamente grande de caráter de personalidade, tais como: Capacidade de Persuasão, Confiança, Capacidade de Decisão e muitos outros. Existem ainda testes de personalidade adicionais que evidenciam características básicas como a dominância, apreensão, vigilância, etc. O Psicólogo dispõe de uma vasta quantidade de testes de personalidade validados que podem fornecer dados de ritmo, equidade de trabalho, inibição, elação, depressão, etc. Os testes psicométricos são comprovadamente eficazes, uma vez que se relacionam a padrões pré estabelecidos.

### **3.3.Dinâmicas de grupo**

As dinâmicas de grupo se mostram bastante eficazes quando não se dispõe de tempo hábil para realizar entrevista individual, em um número grande de avaliados. Não são testes psicológicos e sim técnicas de avaliação. São aplicadas a várias pessoas simultaneamente. Segundo Pervin (1978), este instrumento de avaliação constitui em colocar os candidatos em uma situação/tarefa padronizada a fim de observar seus comportamentos e exigem a presença de um psicólogo para dirigir a técnica. Por serem técnicas que demandam um menor espaço de tempo para a realização em uma maior quantidade de pessoas, suas características, possuem menor custo e, talvez por esse motivo, são bastante difundidos nas organizações, tanto privadas como públicas..

### **3.4.Entrevistas**

Por serem instrumentos que podem assumir vários formatos e ser utilizadas em contextos diferentes, as entrevistas têm sido bastante utilizadas no que tange à seleção de pessoal. Nos mostra Pasquali (2003) que o principal objetivo da entrevista consiste em obter maiores informações do candidato quanto a suas competências para a execução de determinado cargo. A Entrevista propicia ao avaliador uma tomada de decisão quanto à escolha do melhor candidato, pois, associada a outros testes aplicados durante o processo seletivo, aponta características do perfil do indivíduo para que se confrontem com o perfil predeterminado para o cargo.

#### **4. A NECESSIDADE DE SE ELABORAR UM PERFIL PARA O PROFISSIONAL DE SEGURANÇA PÚBLICA**

Estamos diante de um momento de significativas mudanças e transformações na sociedade brasileira e, por consequência, os órgãos responsáveis pela segurança dessa sociedade têm percebido a necessidade, cada vez mais premente, de evoluir conforme o contexto social. A consolidação e disseminação da segurança cidadã obrigam as instituições a voltarem sua atenção de forma mais detalhada para o ser humano, os profissionais de segurança pública, os quais são sujeitos ativos das transformações correntes.

Pesquisas direcionadas à análise e ao estudo do comportamento humano no que tange à segurança pública têm se mostrado, cada vez mais, imprescindíveis no Brasil, principalmente quando levamos em consideração a compreensão de tarefas e as competências necessárias para desempenhar tais funções. Isso estreita o vínculo entre o indivíduo e o perfil solicitado ao cargo de agente de segurança pública.

No capítulo anterior, ao discorrermos sobre testes psicológicos que compõem as avaliações para ingresso nas corporações. Foi dito, em outras palavras, que as qualificações do indivíduo não servem para aferir se seria ou não um bom funcionário, ou seja, além de atender as qualificações exigidas, esse indivíduo deve apresentar características comportamentais e psicológicas inerentes à função pretendida. Nesse contexto, torna-se imperativo formular um parâmetro para que se submeta os candidatos com o intuito de trazer/incorporar às instituições de Segurança Pública aqueles que atendam a um perfil preestabelecido.

Diante dessa necessidade latente e em harmonia com as mudanças da sociedade, o Governo Federal, através do Ministério da Justiça e Secretaria Nacional de Segurança Pública (SENASP), desenvolveu um Estudo do Perfil Profissiográfico e Mapeamento de Competências das Forças de Segurança Pública Estaduais (SENASP, 2012). Segundo este estudo, “a profissiografia do agente de segurança pública deve incluir tarefas executadas pelos ocupantes de cada cargo, os requisitos necessários para executá-la, assim como as condições de trabalho que podem facilitar ou dificultar a sua realização” (SENASP, 2012, p.11).

A pesquisa realizada pela SENASP, levantamento do perfil profissiográfico e mapeamento das competências necessárias para a execução das atividades inerentes aos profissionais de segurança pública, teve como objetivo a consolidação do perfil a ser observado pelas instituições de segurança, identificando, estabelecendo e comparando um conjunto comum ou divergente dos conhecimentos, atitudes e habilidades identificadas em candidatos durante os processos seletivos. A identificação de características comuns dos profissionais da área de segurança pública, bem como o conhecimento do perfil profissiográfico de profissionais que atuam nesse contexto, evidenciará maior qualidade na atividade fim e também poderá contribuir para um planejamento mais assertivo no que tange ao treinamento e capacitação mais alinhados à realidade de cada instituição.

Essa nova vertente da segurança pública, ou seja perfil profissiográfico e mapeamento de competências dos profissionais de segurança pública, já vem sendo explorada com sucesso em países desenvolvidos como Inglaterra, Estados Unidos e Austrália. Este último, em 1997, publicou o "*Determination of a jobrelated test battery for the psychological screening of Police applicants*"- Determinação de uma bateria de testes relacionados ao trabalho para o exames psicológicos dos candidatos da polícia (The National Police Research Unit, 1997. 167 p). Em linha com a visão comum de que a qualidade de recursos humanos de uma organização é fundamental para a eficácia do trabalho desenvolvido por esta organização, o projeto visava, naquele ano, desenvolver uma bateria de testes para o psicólogo efetuar e maximizar as chances de triagem de candidatos policiais, selecionando de forma adequada policiais de nível de entrada para os serviços policiais australianos. Além de buscar maior qualificação das forças policiais daquele país, o estudo esperava que os custos financeiros da seleção de policiais inadequados fossem reduzidos.

Em 1987, em um artigo *Psychological Screening of Police Candidates: Current Perspectives*, publicado na revista eletrônica *Journal of Police Science and Administration*, os autores R D Meier; R E Farmer e D Maxwell, mencionaram:

“(...) que em geral, as tentativas para selecionar em candidatos são prejudicados pelas dificuldades inerentes à previsão do comportamento futuro. Por outro lado, a avaliação psicológica, utilizada em combinação com entrevista oral e teste de polígrafo, pode ser de valor na triagem de candidatos inadequados. Áreas de triagem incluem funcionamento intelectual e cognitivo, avaliação de personalidade e entrevista psicológica e observação. A triagem psicológica da polícia é valiosa a partir de perspectivas legais, financeiras e sociais. Tal exame fornece uma defesa contra a negligência na contratação e retenção de indivíduos, pode reduzir o atrito e fornece uma maneira de proteger o público de oficiais impróprios”( MEIER, FARMER e MAXWEL, 1987, p.1).

Ávidos em aprofundarmos no tema, visitamos inúmeros “websites” de forças policiais ao redor do mundo. Não só percebemos que a avaliação psicológica é um dos critérios usados na seleção dos candidatos, mas também ficou evidenciado que a submissão de candidatos a procedimentos inseridos na avaliação psicológica é obrigatória e quando os resultados se mostram insatisfatórios, os impedem de prosseguir nas outras etapas e os desqualificam para a contratação. Um exemplo disso extraímos de “Chicago’s Police Department website”:

“(…) Os candidatos que preencham as qualificações mínimas e passar no teste será colocado em uma lista de candidato pré-qualificados com base em uma loteria. Os candidatos serão chamados para posterior processamento como as posições se tornarem disponíveis. Os candidatos devem passar por uma investigação de antecedentes, exame médico, avaliação psicológica; telas de drogas; testes de aptidão física e outros procedimentos pré-emprego, conforme determinado pelo Departamento de Polícia de Chicago antes de serem elegíveis para contratar” (Chicago’s Police Department, 2013, p. 1).

No Brasil, o ingresso nas forças policiais estaduais é feito mediante concurso público que, por sua vez, determina que dentre as etapas do processo seletivo deve constar a avaliação psicológica. Todavia, em sua grande maioria, o resultado quando não favorável ao candidato, tem sido questionado judicialmente e tem seu valor no processo seletivo convalidado por intervenção do Poder Judiciário. Relacionado a esta questão, também buscamos conteúdo acerca da validade das avaliações psicológicas admissionais, matéria que fora objeto de um estudo desenvolvido pela Maj Psicóloga da PMMG, Geralda Eloisa Gonçalves Nogueira. No entanto, deixaremos para discorrer desse assunto em capítulos posteriores.

Vemos que a publicação do Estudo Profissiográfico e Mapeamento das Competências, Perfil dos Cargos das Instituições Estaduais de Segurança Pública, por parte da SENASP, configura um enorme passo para a validação das avaliações psicológicas para ingresso, pois enumerou de forma objetiva e concisa o perfil profissiográfico do profissional de segurança pública.

## **5. A AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA NO CONTEXTO DAS INSTITUIÇÕES DE SEGURANÇA PÚBLICA**

Sendo um tema de relevância para a administração de qualquer sociedade, a segurança pública se depara com inúmeras dificuldades relacionadas a este aspecto. Principalmente quando restringimos à segurança em grandes centros que apresentam maior complexidade. Além da extensão dessas áreas, vemos ainda, nestes centros, não rara as vezes, integrantes das forças de segurança pública envolvidos em situações de abuso de autoridade, extorsão, corrupção, obrigando a administração a tomar medidas para a prevenção e repressão de tais condutas.

Caso enumeremos os motivos responsáveis ou causadores pela sensação de insegurança, nosso estudo tomaria rumo diverso do foco. No entanto, sucintamente, citamos a precariedade de investimentos na área, políticas de segurança pública equivocadas e o próprio desgaste de seus agentes frente às funções desempenhadas, como algumas das razões que poderiam explicar a atual circunstância que geram tal sensação. Todavia, uma adequação nos processos de seleção e recrutamento dos agentes de segurança pública, certamente, será vital para uma melhoria na qualidade do serviço prestado à comunidade. É nesse contexto que a valorização do processo de avaliação psicológica mostra sua eficiência. Torna-se premente a necessidade de planejamento e elaboração de ações que possam subsidiar pesquisas e investimentos na área de Avaliação Psicológica.

Oportunamente, será demonstrado nesse trabalho o quão a seleção para agente de segurança pública, seja para policiais civis, bombeiros e policiais militares têm gradativamente aumentado em quantitativo de indivíduos. Alguns à procura de emprego, outros por vocação e até por aqueles que buscam, exclusivamente, a estabilidade do cargo público, não levando em consideração a natureza da função a ser desempenhada. Nesse aspecto, torna-se imprescindível ponderar sobre a necessidade de realizar processos seletivos que garantam a escolha de indivíduos com perfil para a profissão que lhe será investida. Investir na seleção de agentes cada vez mais capacitados à realidade da função é, inclusive, um dos requisitos da administração pública previstos na Constituição Federal.

No caso de agentes de segurança pública, vemos a necessidade de selecionar pessoas que se enquadrem no perfil exigido para o melhor desempenho do cargo. Identificar se as características de um candidato se alinham a essa necessidade é atribuição exclusiva da avaliação psicológica.

Somente este instrumento, a avaliação psicológica, poderá mensurar se tais características compõem o perfil do candidato ao cargo. A função precípua da avaliação psicológica será de “avaliar ou mensurar características psicológicas nas áreas da emoção/afeto, cognição/inteligência, motivação, personalidade, psicomotricidade, atenção, memória e percepção, dentre outras de forma sistemática (Thadeu, Ferreira & Fayad, 2012)”. Para tal, os candidatos deverão se submeter a uma bateria de testes validados onde o profissional psicólogo, e somente ele, poderá emitir laudo conclusivo acerca da indicação ou contraíndicação ao cargo.

Como se não bastassem todos os motivos elencados neste capítulo ainda temos a obrigatoriedade de atentar para a legislação vigente quanto ao porte de arma que virá, automaticamente, com a incorporação do candidato na corporação policial militar. O profissional de segurança pública, em sentido estrito o policial militar, desde sua inclusão na PMGO, tem o porte de arma de fogo fundamentado na Lei nº 10.826, de 22 de dezembro de 2003, em seu artigo sexto:

Art. 6º É proibido o porte de arma de fogo em todo o território nacional, salvo para os casos previstos em legislação própria e para:

I – (...)

II – os integrantes de órgãos referidos nos incisos do caput do art. 144 da Constituição Federal; (BRASIL, 2003, p. 1).

Ainda nos referindo à Lei nº 10.826, percebemos que para se possuir o documento que habilita o indivíduo a portar uma arma de fogo, este, além das exigências previstas, terá que se submeter a uma avaliação psicológica por profissional psicólogo credenciado à Polícia Federal. Conforme destacamos no artigo dez inciso dois do parágrafo primeiro, combinado com o artigo quarto em seu inciso terceiro:

Art. 4º Para adquirir arma de fogo de uso permitido o interessado deverá, além de declarar a efetiva necessidade, atender aos seguintes requisitos:

(...)

III – comprovação de capacidade técnica e de aptidão psicológica para o manuseio de arma de fogo, atestadas na forma disposta no regulamento desta Lei.

(...)

Art. 10. A autorização para o porte de arma de fogo de uso permitido, em todo o território nacional, é de competência da Polícia Federal e somente será concedida após autorização do SINARM.

§ 1º A autorização prevista neste artigo poderá ser concedida com eficácia temporária e territorial limitada, nos termos de atos regulamentares, e dependerá de o requerente:

(...)

II – atender às exigências previstas no art. 4º desta Lei; (BRASIL, 2003, p. 1).

Quando se inclui na corporação policial militar um candidato contraindicado na avaliação psicológica, estamos concedendo porte de arma de fogo a um indivíduo que, provavelmente, seria incapacitado de portá-la. Nosso entendimento nos conduz a afirmar que estaremos colocando a sociedade em risco.

A sociedade, conforme vemos diariamente nos meios de comunicação irá cobrar da instituição o despreparo do policial militar que desviar a sua conduta como profissional de segurança pública, cobrando respostas dos homens que respondem pela instituição que tentou antecipadamente filtrar os candidatos incapacitados na avaliação psicológica.

O então candidato, que hoje é um profissional de segurança pública, atribuirá por sua vez os desvios de conduta a vários fatores na instituição, como má formação, péssimas condições de trabalho, truculência por parte de seus superiores e outros fatores. No entanto, a raiz do problema está na seleção desse candidato durante o concurso o qual participou.

## 6 A AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA NA PMGO

A avaliação psicológica na PMGO iniciou-se no final da década de 60, tendo como responsável o CAP QOPM Eliúde, que havia feito um curso de “Psicotécnico Militar”, porém não tinha formação na área da psicologia. Em 1972, a Polícia Militar de Goiás contrata a primeira profissional com formação em Psicologia, porém, essa profissional tratava-se de uma civil e passara a ser responsável pela avaliação psicológica, à época denominada Exame Psicotécnico. Seu trabalho começa a ser desenvolvido a partir do ano de 1974. Anterior a isso, sabe-se que não havia qualquer critério para seleção de policiais militares. Os mesmos eram incorporados, sem qualquer instrução e com disciplina precária, não possuíam qualquer garantia e só recebiam do governo uma pequena diária de ajuda de custo. Assim que foi introduzida na corporação a Avaliação Psicológica, o teste psicotécnico era realizado somente nos concursos para ingresso de oficiais, sendo estendido aos concursos das demais graduações só em meados da década de 80. Em 1994 houve o ingresso das primeiras psicólogas militares na PMGO. O Serviço de Psicologia da PMGO, nessa época, era subordinado à Diretoria de Pessoal, hoje Comando de Gestão e Finanças da PMGO.

Atualmente, na Polícia Militar de Goiás, a avaliação psicológica consta entre as fases do certame para ingresso de novos profissionais na carreira. Contudo, levando-se em consideração o longo tempo de existência da instituição, pode ser considerada como uma ferramenta nova, uma vez que a Polícia Militar de Goiás possui 155 anos. Vale ressaltar que, assim como em outras corporações policiais militares do Brasil, a não indicação de um candidato a partir do exame psicológico tem gerado uma avalanche de ações judiciais contrapondo-se à validade das avaliações. No entanto, antes de discorrermos sobre o assunto e comentar acerca de providências que têm sido tomadas para combater essa prática, faremos um breve histórico da utilização dessa ferramenta para a seleção de indivíduos que almejam ingressar na corporação.

## 6.1 O Objetivo geral da avaliação psicológica

A avaliação psicológica inserida nos certames para ingresso na PMGO visa avaliar e comparar as aptidões e características de personalidade dos candidatos ao ingresso na PMGO, de forma a ponderar quais, dentre eles, se aproximam mais do perfil profissiográfico exigido pela função. No entanto, assim como vem ocorrendo em outras unidades da federação, contraindicar um candidato se tornou sinônimo de intervenção do Poder Judiciário, que atropela o trabalho realizado pelo serviço de psicologia e obriga a administração pública a colocar nas ruas um indivíduo que não tem perfil para realizar segurança pública.

Verificando a Súmula nº. 686 do Supremo Tribunal Federal – STF e entendimentos jurisprudenciais de Tribunais Estaduais, a justificativa de juízes darem provimento a mandados, não levando em conta a contraindicação de candidatos a cargos, principalmente na segurança pública, se dá devido a inexistência de legislação inerente à convalidação das avaliações psicológicas. No entanto, as avaliações psicológicas constantes nos certames para provimento em cargos públicos, é regulamentada somente por meio de editais ou normas administrativas, o que fornece argumentos plausíveis e inquestionáveis acerca das decisões judiciais. Percebe-se, assim, a necessidade de se elaborar e instituir lei que regulamente a avaliação psicológica no âmbito nacional, fundamentada no § 3º do artigo 39 da Constituição Federal, o qual dispõem que para provimento do cargo de funcionário público poderá haver lei específica para admissão destes.

Apesar do Conselho Federal de Psicologia possuir normas, portarias, resoluções e mesmo leis, estas contemplam somente a atividade do profissional psicólogo, não atingindo a convalidação das avaliações psicológicas como fase de concursos públicos, conferindo uma certa fragilidade ao trabalho desenvolvido durante o certame.

Mencionamos ainda que, por questões de ética profissional, os resultados das avaliações de candidatos são publicados carentes de informações acerca dos motivos da possível contraindicação. Vemos que tal circunstância fere os princípios que regem a administração pública, que por consequência norteiam os concursos públicos, no que tange à publicidade de seus atos.

## **7 A FUNÇÃO E ATUAÇÃO DO SERVIÇO DE PSICOLOGIA DA PMGO**

O Serviço de Psicologia da PMGO hoje conta com dez psicólogas militares, duas oficiais , uma delas cedida pela Polícia Militar do Tocantins, e oito praças. Dessas praças inclui-se uma que pertence ao quadro de policiais militares operacionais, porém em virtude de sua formação em psicologia está lotada no serviço. Atualmente a Avaliação Psicológica é função do Serviço de Psicologia da PMGO, subordinado ao Comando de Saúde. Foi criado por determinação do Comando em abril de 2001. Hoje o então teste psicotécnico, com nomenclatura atualizada, avaliação psicológica, é usada não só para ingresso na PMGO, mas também para qualquer concurso para provimento de cargos públicos. O reduzido efetivo do serviço e a sobrecarga de encaminhamento de policiais para tratamento, impossibilitou o serviço psicológico da PMGO de atuar no último concurso público para provimento de vagas, em 2010.

No âmbito da PMGO, a avaliação psicológica é realizada mediante a utilização de várias técnicas e instrumentos de mensuração das aptidões e das características de personalidade: testes psicométricos, de personalidade, entrevistas individuais e dinâmicas de grupo compõem rol de instrumentos utilizados para detectar traços de personalidade dos candidatos, bem como os demais quesitos já mencionados.

Conforme mencionado no item 3.1 do presente estudo, não se deve, por determinação do CFP, dar publicidade ou mesmo discriminar os testes acima descritos. pois, ao se descrever ou discriminar testes psicométricos a serem utilizados traria a invalidação do certame, ou seja os candidatos poderiam ter acesso a esse conteúdo, se preparar para a avaliação psicológica e conseqüentemente direcionar suas respostas, prejudicando a finalidade da avaliação.

## **8 A AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA COMO FASE DO PROCESSO SELETIVO NA PMGO**

O ingresso na Corporação deve se dar única e exclusivamente mediante concurso público que esteja revestido de todos os princípios legais vigentes. Esta regulamentação ou amparo legal está presente tanto na Constituição Federal, quanto em dispositivos legais no âmbito do Estado de Goiás.

Observa-se, portanto, nestes dispositivos que a avaliação psicológica figura como um pré-requisito para ascensão ou posse de cargos nos quadros da Polícia Militar. A realização de concursos públicos para ascensão ou posse nesses cargos se estabelece na cominação de dispositivos constitucionais. Citamos, então, que a regulamentação e utilização do concurso para cargos públicos estão fundamentadas no art. 144 da Constituição Federal, o qual prescreve que a Segurança Pública é um direito e responsabilidades de todos e dever do Estado. Ela está, portanto, ligada diretamente à administração pública, no âmbito federal pelas competências da segurança pública a cargo das Polícias Federal e Rodoviária Federal, ao passo que, no âmbito estadual, às polícias civis, militares e corpos de bombeiros militares. Desta forma, por se configurarem cargos públicos, o acesso a estes deve se dar apenas por meio de concursos públicos, como assim prescreve o art 37, II da Carta Magna.

Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte:  
(...)

II – a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração; ( BRASIL, 2013, p. 6).

Vemos que o concurso público tem sua fundamentação em dispositivos constitucionais, instituídos com a finalidade de democratizar e moralizar o acesso a cargos públicos. Da mesma forma temos na Carta Magna o dispositivo constitucional que regulamenta etapas desses concursos públicos, prevendo a possibilidade de requisitos diferenciados para a aprovação no certame quando a natureza do cargo assim o exigir,

tais como: limites de idade, exames de aptidão física e exames psicológicos, como destacamos a seguir:

Art. 39. A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios instituirão conselho de política de administração e remuneração de pessoal, integrado por servidores designados pelos respectivos Poderes

...

§ 3º Aplica-se aos servidores ocupantes de cargo público o disposto no art. 7º, IV, VII, VIII, IX, XII, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XX, XXII e XXX, podendo a lei estabelecer requisitos diferenciados de admissão quando a natureza do cargo o exigir ( BRASIL, 2013, p. 6).

Também no âmbito estadual existe legislação pertinente, no que se refere ao ingresso de indivíduos nas corporações militares, seja na Polícia Militar ou no Corpo de Bombeiro Militar. Em relação ao primeiro caso temos esta previsão no art. 10 da Lei nº 8.033 combinado com o art. 11, inc. II, a seguir:

Art. 10 – O ingresso na Polícia Militar é facultado a todos os brasileiros, sem distinção de raça, sexo ou crença religiosa, mediante inclusão, matrícula ou nomeação, observadas as condições prescritas em lei e nos regulamentos da Corporação.

Art. 11 - Para ingresso no Quadro de Oficiais da Polícia Militar – QOPM do Estado de Goiás exigir-se-á que o candidato que:

I – tenha sido previamente aprovado em concurso público de provas ou de provas e títulos

II – seja considerado habilitado em exames de capacidade física e de avaliação psicológica, ambos de caráter eliminatório ( GOIÁS, 2013, p.1).

É notório e explícito na legislação vigente que a avaliação psicológica figura como requisito, ou diríamos etapa, com caráter eliminatório do certame. Exatamente por estar amparado em lei, este instrumento para avaliação e seleção de candidatos consta nos editais como obrigatório.

O edital é a norma que rege o concurso e nele devem estar descritos em minúcias, todas as circunstâncias, eventos, datas e horários onde ocorrerão as etapas daquele certame. A inobservância de tais quesitos poderá ensejar futuros questionamentos acerca de sua validade legal. Desta forma, cabe à administração atentar para todos os detalhes constantes naquele processo seletivo.

Atenta a esses requisitos a administração pública, ao elaborar um edital para concurso público, deverá inserir em seu contexto toda e qualquer informação que possa caracterizar a legalidade daquele certame, não se furtando a propiciar aos potenciais candidatos informações que lhes garantam a legalidade de todas as fases. Vejamos, por exemplo, no que tange à fase da Avaliação Psicológica a qual está inserida nos editais e

consta como etapa eliminatória. A figura a seguir, extraída do Edital de Concurso Público para provimento de vagas na Polícia Militar do Estado de Goiás, demonstra a preocupação da administração quanto à publicidade de todas as etapas, no caso abaixo relativa ao último concurso realizado na PMGO.

<b>Calendário do Concurso</b>	
<b>08 de outubro de 2012</b>	Publicação do Aviso de Edital
<b>17 de outubro de 2012</b>	Publicação do Edital de Abertura
<b>05 de novembro de 2012</b>	Publicação da decisão de recursos do Edital
<b>30 de novembro a 09 de dezembro de 2012</b>	Período de solicitação de isenção da taxa de inscrição
<b>12 de dezembro de 2012</b>	Publicação da relação de isenções deferidas e indeferidas
<b>18 de dezembro de 2012</b>	Publicação da decisão dos recursos interpostos no Resultado dos pedidos de isenções
<b>18 a 26 de dezembro de 2012</b>	Reabertura do Período de inscrições Período para solicitação de condições especiais para realização da prova
<b>A partir do dia 19 de dezembro de 2012</b>	Período para impressão do comprovante de inscrição
<b>27 de dezembro de 2012</b>	Último prazo para pagamento da taxa de inscrição
<b>09 de janeiro de 2013</b>	Confirmação das inscrições Divulgação das inscrições indeferidas ou canceladas Divulgação da concorrência
<b>18 de janeiro de 2013</b>	Divulgação do resultado dos pedidos de condições especiais para realização da prova
<b>02 de abril de 2013</b>	Divulgação dos endereços dos locais de realização das Provas de Conhecimentos
<b>07 de abril de 2013</b>	<b>Realização das Provas de Conhecimentos</b>
<b>08 de abril de 2013</b>	Publicação do Gabarito Oficial Preliminar
<b>24 de abril de 2013</b>	Publicação da decisão dos recursos interpostos no Gabarito Oficial Preliminar Publicação do Gabarito Oficial Definitivo
<b>15 de maio de 2013</b>	Publicação dos candidatos selecionados para Correção da prova discursiva Publicação do resultado das Provas de Conhecimentos
<b>29 de maio de 2013</b>	Publicação da decisão dos recursos interpostos no Resultado das Provas de Conhecimentos Publicação da convocação para realização do Teste de Capacidade Técnica - <b>para Soldado Músico PM</b>
<b>03 a 07 de junho de 2013</b>	<b>Realização do Teste de Capacidade Técnica (Exclusivo aos candidatos ao cargo Soldado Músico PM)</b>
<b>11 de junho de 2013</b>	Publicação do resultado do <b>Teste de Capacidade Técnica</b>
<b>26 de junho de 2013</b>	Publicação da decisão dos recursos interpostos no Resultado do Teste de Capacidade Técnica Publicação da convocação para realização do <b>Teste de Aptidão Física</b>
<b>01 a 05 de julho de 2013</b>	<b>Realização do Teste de Aptidão Física</b>
<b>10 de julho de 2013</b>	Publicação do resultado do <b>Teste de Aptidão Física</b>
<b>24 de julho de 2013</b>	Publicação dos recursos interpostos no resultado do <b>Teste de Aptidão Física</b> Publicação da convocação para realização da Avaliação médica, Avaliação Psicológica e entrega de documentos para Avaliação da vida pregressa e social
<b>05 a 09, 12 a 16 de agosto de 2013</b>	<b>Realização da Avaliação Médica e Avaliação psicológica e Entrega de documentos para Avaliação da vida pregressa e social</b>
<b>11 de setembro de 2013</b>	Publicação do resultado da Avaliação Médica e Avaliação Psicológica
<b>25 de setembro de 2013</b>	Publicação da decisão dos recursos interpostos no Resultado da Avaliação Médica e Avaliação Psicológica Publicação do Resultado da Avaliação da Vida Preqressa e social Publicação do Resultado Preliminar
<b>10 de outubro de 2013</b>	Publicação da decisão dos recursos interpostos no Resultado da Avaliação da

Figura 1 - Calendário do Concurso - PMGO 2013.

Fonte dos dados: Edital nº. 001 de 17 de outubro de 2012, Secretaria de Estado de Gestão e Planejamento – SEGPLAN, 2013.

## 8.1 A validade e o papel das avaliações admissionais na PMGO

A avaliação psicológica se fundamenta não apenas em legislação específica a cada uma das esferas, seja federal ou estadual, mas também por normas do Conselho Federal de Psicologia (CFP) das quais mencionamos: Resoluções nº 001/2002 e nº 002/2003 do CFP, pelo Decreto nº 6.944 (alterado pelo Decreto nº 7.308), pela Lei nº 10.826, pelo Decreto nº 5.123 e pela Resolução na 18/2008 do CFP. A Resolução nº 01 do CFP, de 19/04/02 (Resolução 001/2002), regulamenta a avaliação psicológica em concursos públicos.

Nos processos seletivos de concursos públicos, a avaliação psicológica realizada para candidatos a cargos de segurança pública possui algumas peculiaridades que merecem ser descritas e analisadas. Estas peculiaridades devem possuir previsão legal da avaliação para o cargo almejado, desde o tipo de recrutamento, as técnicas e os métodos utilizados. Thadeu, Ferreira & Fayad colocam que:

A Avaliação Psicológica nos processos seletivos na área de segurança pública deve estar prevista em lei, independente dos requisitos psicológicos que venham a justificar sua aplicabilidade. E quando realizada, deve obrigatoriamente cumprir os preceitos das Resoluções do Conselho Federal de Psicologia (FERREIRA e FAYAD 2012, p. 1).

Assim como tem ocorrido em larga escala nas instituições policiais militares no Brasil, em Goiás a Polícia Militar percebe o fruto do trabalho árduo desempenhado por psicólogos, sejam esses da própria corporação ou profissionais contratados para tal, no que tange à avaliação psicológica, questionada e, até mesmo, invalidada por decisões judiciais.

O Poder Judiciário, ao sentenciar contrário ao resultado da avaliação psicológica, que busca selecionar para o serviço policial militar candidatos que estejam em conformidade com o perfil exigido para o cargo, se vale das seguintes fundamentações: subjetividade e tratar-se de procedimento não científico. Alia-se ainda a essas, a alegação de que a avaliação fere direitos individuais previstos na Constituição Federal ao emanar um perfil psicológico e usá-lo como critério de contraindicação. Juristas entendem que há um caráter discriminatório ao se estabelecer um perfil ideal para o cargo, definindo como devem ser as pessoas que se pretende admitir e, com isso contraria o princípio de que todos são iguais perante a lei. No entanto, entende-se que para determinados cargos públicos – os de agentes de segurança pública constam destes – poderão ser definidos aspectos de personalidade que incapacitam o indivíduo

de tomar posse neles. A publicação do perfil exigido para o cargo em editais mostrou-se uma medida não eficiente, principalmente no aspecto legal, pois a partir daquela publicação os candidatos encontraram subterfúgios para invalidar o processo. Trouxe mais transtornos que benefícios às corporações, não propiciou qualquer avanço.

Diante dos obstáculos impostos para a validação da avaliação psicológica, quando se refere a perfil para ingresso nas corporações, da possibilidade de nortear características incompatíveis para investidura do cargo e de selecionar candidatos conforme o perfil desejado para ingresso na corporação, o Serviço de Psicologia da PMGO, após estudos acerca do assunto e buscando referências, tal qual a Polícia Militar de Minas Gerais, elaborou o contra-perfil, ou seja, foram delineados os fatores incapacitantes para ingresso na PMGO.

Com o contra-perfil, o intuito é identificar, se utilizando de ferramentas adequadas, aqueles candidatos que apresentem durante a avaliação sinais ou condições psicológicas que possam dar a entender como uma dificuldade para se adaptar na carreira almejada. O contra-perfil tem mostrado uma eficácia maior na seleção, além de estar, inclusive, mais adequado ao cumprimento de requisitos legais.

## **8.2 A Avaliação Psicológica alvo das Ações Judiciais**

Com um aumento considerável do nível de escolaridade da população e a melhoria da educação no país, a procura por concursos públicos aumenta vertiginosamente a partir da década de 90 e as Polícias Militares passam a alvo de interesse de candidatos à procura de emprego que lhe proporcione estabilidade e carreira. Simultâneo a esse fenômeno social, a explosão da densidade demográfica urbana obriga os governos estaduais a um aumento no efetivo dos agentes de segurança pública. Novos concursos são abertos e o número de vagas elevado, comparado aos de tempos passados, atraem uma quantidade cada vez maior de candidatos. Isso causa dificuldade nos departamentos de Psicologia das instituições, que ainda não estão preparados para tal carga. Contudo, inserido no processo seletivo, objeto do concurso público, a figura da Avaliação Psicológica ganha certa notoriedade, uma vez que um maior número de indivíduos estão sendo submetidos a esses procedimentos, constantes nos editais como fase eliminatória e, a elevada quantidade de candidatos considerados contraindicados, também comparados os números de certames anteriores, torna-se bastante significativa.

A partir de 2001/2002 cresceram os debates relacionados à validade dos testes psicológicos e o assunto ganha notoriedade na mídia brasileira. Crescem os questionamentos sobre aplicabilidade dos testes usados nos processos de avaliação de candidatos. Acreditamos que, devido ao assunto ter vindo à tona e causado um certo rebuliço, em 2002 a Revista Isto é publica a reportagem intitulada: *“Qualquer uma das alternativas – Conselho Federal de Psicologia decide avaliar, pela primeira vez, a eficácia dos testes psicológicos usados no Brasil”*. A reportagem fora publicada na edição nº 1721, de 25 de setembro de 2002, e apresenta ao público, de uma forma genérica e distorcida, as limitações e percalços dos testes psicológicos no Brasil. Isso ensejou o órgão regulador da profissão, o Conselho Federal de Psicologia (CFP), a modificar e normatizar o uso de testes e outros instrumentos psicológicos. Os psicólogos passaram a desempenhar suas funções em observância às novas exigências contidas nas normas emanadas pelo CFP. Combinado com esse movimento do CFP, observa-se, ao final da década de 90, um crescente número de ações judiciais movidas contra fases dos concursos públicos para ingresso nas corporações militares. Todavia, a maior incidência dessas ações são relacionadas ao exame psicológico.

Os pedidos de revisão de avaliações psicológicas, ou mesmo de invalidações desses, então em inegável ascensão, talvez impulsionados pela já citada reportagem da Revista Isto é questionando a validade de testes usados, explodem e inúmeros candidatos contraindicados na fase da avaliação psicológica são incorporados às corporações policiais estaduais por força de mandados de segurança, impetrados por candidatos naquelas circunstâncias.

Quanto à validade das avaliações psicológicas nas polícias militares no Brasil, a inclusão de candidatos contraindicados nos remete à questão de como é a vida profissional destes indivíduos nas corporações.

Em Minas Gerais, em 2003, o assunto foi alvo de um estudo que possibilitou realizar um mapeamento desses indivíduos no exercício de suas funções. Trata-se de monografia, realizada em 2003, por Capitães do Quadro de Oficiais da Polícia Militar da PMMG, para aprovação no CEGESP daquela corporação. Esse estudo abordou os desvios de comportamento, desvios de conduta, crimes e suicídios, cometidos por policiais militares indicados e contraindicados nos exames psicológicos da PMMG.

O estudo constatou que a maioria dos policiais militares que, no período de 2000-2002 foram demitidos por desvio de conduta, haviam sido contraindicados nos exames psicológicos. O autor constata o mesmo em relação aos militares que cometeram crimes no mesmo período. Essa relação não se mantém no caso do suicídio. Nesses

casos, os candidatos indicados com restrição aparecem em maior número, seguidos pelos contraindicados. (BRITO, 2003. p.:72).

Segundo a conclusão dos autores, “a relação custo-benefício, a admissão do candidato contraindicado não vale o investimento do Estado, ou seja, os problemas ao longo de sua carreira superam os gastos do Estado com sua formação (BRITO, 2003)”.

## **9 A Construção do Perfil Profissiográfico do Policial Militar do Estado de Goiás**

Diante das dificuldades enfrentadas nos processos seletivos para ingresso na PMGO, devido a circunstâncias semelhantes às citadas no capítulo anterior, mais especificamente no sub-item 8.1 (A validade e o papel das Avaliações admissionais na PMGO), para minimizar os pedidos via judicial de revisão ou invalidação da avaliação psicológica mediante os mandados de segurança impetrados em desfavor da contraindicação na avaliação psicológica nos concursos realizados pela instituição, o Serviço de Psicologia da Polícia Militar de Goiás realizou estudos das características necessárias inerentes à função do Policial Militar.

Inicialmente foi listado um conjunto de características psicológicas que o profissional de segurança pública deve apresentar para o correto desempenho de suas funções quando investido do cargo e mapeamento das competências inerentes a esse cargo. Confrontando os dados coletados na Junta Policial Militar Central de Saúde (JPMCS), de policiais que apresentaram problemas psicológicos resultantes da atividade policial ao longo de sua carreira, com os dados ainda existentes de concursos anteriores relacionados à fase da Avaliação Psicológica, o Serviço de Psicologia da PMGO percebeu que indivíduos que apresentaram determinadas características, quando na avaliação psicológica e terem sido esses traços os motivos da contraindicação, os indivíduos apareceram com maior frequência dentre aqueles que foram afastados do serviço por motivos psicológicos.

O Serviço de Psicologia enumerou uma série de características que seriam detectadas nas baterias de testes componentes das avaliações psicológicas e construiu o Perfil Profissiográfico do policial militar, tanto para o nível do oficialato como para o nível de praças.

O candidato ao Curso de Formação de Oficiais, após aprovação nas fases anteriores à avaliação, quando exposto aos testes utilizados, deveria apresentar características compatíveis com o cargo de Oficial da PMGO. Portanto, deveria se enquadrar no Perfil Profissiográfico do Chefe de Polícia Ostensiva da PMGO, conforme prescrito na Portaria nº 23/2008-PM/1, publicada no Boletim Eletrônico nº. 60/2008, de 31 de março de 2008, de onde extraímos o seguinte:

- **Adaptabilidade e Flexibilidade** – Capacidade de o indivíduo adaptar seu comportamento e de agir com desenvoltura nas mais diversas situações e/ou ideias.
- **Atenção concentrada no nível médio superior a superior** – Capacidade de discriminar estímulos e atuar de forma adequada aos mesmos
- **Capacidade de comunicação** (linguagem verbal e escrita) – Capacidade bem desenvolvida de emitir e transmitir mensagens e ideias, de forma verbal e escrita.
- **Capacidade de liderança** – Capacidade bem desenvolvida de gerenciar grupos em todos os seus aspectos.
- **Controle da agressividade** – Energia que dispõe o indivíduo a enfrentar situações adversas, direcionando-a de forma que seja benéfica para si e para a sociedade mostrando-se uma pessoa combativa.
- **Controle da impulsividade** – Capacidade de controlar as emoções e a tendência a reagir de forma brusca e intensa, diante de um estímulo interno ou externo.
- **Controle emocional** – Habilidade de reconhecer as próprias emoções diante de um estímulo, controlando-as de forma que não interfiram em seu comportamento.
- **Disciplina** – Capacidade de cumprir ordens e normas.
- **Iniciativa e Responsabilidade** – Capacidade do indivíduo em tomar decisões, assumindo suas conseqüências, empreender novas atitudes e/ou ideias e de tomada de decisões.
- **Memória auditiva e visual no nível médio superior a superior** – Capacidade para memorizar sons e imagens, principalmente fisionomias, tornando-as disponíveis para a lembrança imediata.
- **Raciocínio lógico no nível médio superior a superior** – Grau de raciocínio lógico global dentro da faixa média, aliado à capacidade de incorporar novos conhecimentos e reestruturar conceitos já estabelecidos, e capacidade de julgamento.
- **Resiliência** – Capacidade de superar adversidades e situações potencialmente traumáticas.
- **Resistência à fadiga** – Capacidade de vivenciar e resistir a situações de intenso desgaste físico e mental.
- **Resistência à frustração** – Habilidade de manter suas atividades em bom nível, quando privado da satisfação de uma necessidade pessoal, em uma dada situação profissional ou pessoal.
- **Sociabilidade** – Capacidade em conviver em grupos de forma a proporcionar a possibilidade de trocas sociais e afetivas ( PMGO,2008, p. 1).

Da mesma forma, fora elaborado um perfil profissiográfico que atendesse as características necessárias ao cargo de Praça Policial Militar. Contudo, devido à nova ordem institucional, onde o Praça Policial Militar inicia sua carreira como soldado, podendo galgar graduações superiores, inclusive chegar ao oficialato, seu perfil profissiográfico não difere do perfil para o Oficial. Essa diferenciação será feita em outras etapas do concurso que prevê outros quesitos, tais como curso superior de área específica, conteúdo programático da avaliação escrita, etc.

Para minimizar os mandados de segurança e levando em consideração a legislação em vigor, passou-se a publicar no edital do concurso o contra-perfil, ou seja,

características que, quando apresentadas, desqualificam o candidato ao cargo, conforme texto a seguir:

140.8 A etapa da Avaliação Psicológica será destinada a avaliar e identificar os traços de personalidade incompatíveis para inclusão na Corporação.

140.9 São considerados traços de personalidade incompatíveis para a inclusão na Corporação:

- a. descontrole emocional;
- b. descontrole da agressividade;
- c. descontrole da impulsividade;
- d. alterações acentuadas da afetividade;
- e. oposicionismo a normas sociais e a figuras de autoridade;
- f. dificuldade acentuada para estabelecer contato interpessoal;
- g. funcionamento intelectual abaixo da média, associado ao prejuízo no comportamento adaptativo e desempenho deficitário de acordo com sua idade e grupamento social;
- h. distúrbio acentuado da energia vital de forma a comprometer a capacidade para ação depressão ou elação acentuada.

140.10 Os resultados finais serão obtidos por meio da análise técnica global de todo o material produzido pelo candidato no transcorrer desta etapa do Concurso, sendo observadas as orientações e parâmetros contidos nos manuais dos instrumentos técnicos utilizados nas avaliações (GOIÁS, 2012, p. 22-23).

No entanto, mesmo considerando o Perfil Profissiográfico referente ao cargo, candidatos contraindicados impetraram mandados de segurança com o intuito de invalidar o processo e lograram êxito junto ao Poder Judiciário. Esses candidatos foram incorporados à Polícia Militar por força de decisão Judicial.

## **10 OS ÍNDICES DOS PROCESSOS SELETIVOS PARA INGRESSO NA PMGO PESQUISADOS**

Para orientar nossa pesquisa, fomos a campo com o intuito de buscar elementos que propiciassem a confirmação da premissa que candidatos incorporados por força de mandados judiciais poderiam apresentar conduta diversa à esperada para o policial militar. Buscamos documentos comprobatórios dos processos seletivos do ano de 2005 e 2010, sendo quinhentos e oitenta vagas para o primeiro e um mil candidatos para o segundo.

### **10.1 Concurso de 2003**

No ano de 2003 houve concurso para provimento de vagas na Polícia Militar. O concurso teve suas normas estipuladas pelo EDITAL Nº 1 – Polícia Militar, de 02 de julho de 2003, Concurso Público para Formação de Praças – Soldados PM com previsão para preenchimento de quinhentas vagas. Neste edital a quarta fase se referia ao Exame Psicotécnico, conforme destacamos:

#### **11. EXAME PSICOTÉCNICO**

11.1. No período de **10 a 14 de novembro de 2003**, será realizado o exame psicotécnico, em local e horário a ser publicado no dia **5 de novembro de 2003** na Seção de Recrutamento e Seleção-Diretoria de Pessoal 3ª Seção- DP/3.

11.2. O exame psicotécnico terá por objetivo selecionar candidatos que possuam características pessoais que o habilitem a exercer suas funções, de forma a não colocar em risco a comunidade a que presta seus serviços, a imagem da Corporação e a si mesmo.

11.3. No exame psicotécnico, o candidato não receberá nota, sendo considerado recomendado ou não para o cargo.

11.4. Será considerado não recomendado e, conseqüentemente, eliminado do concurso, o candidato que não apresentar os requisitos psicológicos necessários ao exercício do cargo ou que não comparecer ao exame.

11.5. Demais informações referentes à 4ª fase, encontram-se no **Anexo III** deste Edital (GOIÁS, 2003, p. 09).

Na ocasião, a entidade responsável pela realização do concurso foi a Universidade Estadual de Goiás (UEG). Nesse certame, a etapa correspondente às avaliações psicológicas esteve sob responsabilidade do Serviço de Psicologia da Polícia Militar de Goiás. No entanto, devido ao fato de tal concurso ter sido realizado no ano de 2003, lapso temporal consideravelmente grande em relação ao início de nossa pesquisa, não foi possível coletar dados mais assertivos, visto que os arquivos referentes a todos os testes psicológicos realizados naquela ocasião foram destruídos, pois decorreram mais de cinco anos. Então somente tivemos a dados esparsos que não puderam ser compilados para a elaboração de um resultado mais fidedigno.

No entanto, a partir do acesso ao Edital, publicado na internet, percebemos que o concurso de 2003 ainda não previa em suas cláusulas qualquer tipo de descrição, ou quesitos a serem avaliados para se determinar o perfil desejado do Soldado PM. Mesmo que o Serviço de Psicologia possuísse tais quesitos, eles não foram transcritos para o Edital, fato que foi corrigido nos próximos concursos.

## **10.2 Concurso de 2005**

No ano de 2005 um novo concurso público para provimento de vagas na Polícia Militar de Goiás foi promovido pela Administração Estadual, sendo que foram disponibilizadas quinhentas vagas para soldado e oitenta vagas para oficial. O Concurso novamente esteve sob responsabilidade da UEG.

De posse dos resultados das fases do concurso, publicados na internet, realizamos o cruzamento das listas dos aprovados em cada fase e conseguimos chegar ao número exato de candidatos aprovados na fase de conhecimento e convocados para a avaliação psicológica. Posteriormente, ao comparar com dados disponibilizados também na internet, detectamos que a ausência de alguns nomes que constavam na lista anterior foram, exatamente, os candidatos que não prosseguiram no certame em virtude da avaliação psicológica, ou seja, chegamos aos nomes dos candidatos que foram contraindicados na avaliação. Pesquisando esses nomes nos arquivos do Serviço de Psicologia do Comando de Saúde da PMGO, concluímos que oitenta e oito candidatos, tidos como contraindicados, impetraram mandados de segurança questionando a validade da avaliação. Em sua totalidade foi concedida liminar judicial para o ingresso desses indivíduos na Instituição.

Ao pesquisar os nomes levantados, inserindo-os nos sistemas de controle de efetivo da Polícia Militar, chegamos a número expressivo se comparado ao total de candidatos aprovados, de sessenta e seis novos policiais militares contraindicados na avaliação psicológica e incorporados à PMGO por força de mandados Judiciais. Salientamos que por orientação do Serviço de Psicologia os nomes não serão aqui transcritos, pois poderiam ensejar consequências administrativas e criminais e nas tabelas serão denominados apenas por indivíduos. Os demais vinte e dois indivíduos não constam nos sistemas de controle de pessoal, pressupondo que não vieram a incorporar na instituição.

Passamos a pesquisar a vida profissional de seiscentos e setenta e seis novos Policiais, uma vez que, devido ao grande número de mandados de segurança fora incorporado na PMGO um número maior que o estabelecido no edital. Desse número foi possível concluir que 9,76% do total foi incorporado à Polícia Militar, por força de mandados judiciais. Com livre acesso aos sistemas da Corregedoria da Polícia Militar e da Junta Policial Militar Central de Saúde, chegamos a conclusões que passaremos a demonstrar a seguir. À princípio vamos nos ater aos possíveis comportamentos desviantes desse público, todos os incorporados após a realização do concurso público de 2005.

Ao confrontar as listas e detectar quais dentre os nomes foram considerados indicados e contraindicados, separamos em duas listas distintas para os indivíduos de cada caso. E submetemos os nomes a uma pesquisa no sistema do Comando de Correições e Disciplina da PMGO. Tal pesquisa foi transcrita na forma de tabela e juntada a este trabalho nos Apêndices A e B, no entanto, por questões éticas, atribuímos a cada indivíduo apenas um número. Da análise dessas listas, pudemos traçar um indicador da vida profissional, no que se refere a comportamento, de cada um dos indivíduos. Foi contabilizado o número exato de processos administrativos por incidência em transgressões disciplinares em que cada indivíduo foi exposto desde sua incorporação.

Percebemos, conforme compilação dos dados no Apêndice A, que dos seiscentos e dez policiais militares indicados na Avaliação Psicológica, 55,6 % destes não tiveram nenhum envolvimento em Processo Administrativo Disciplinar (PAD), enquanto que 44,4% tem envolvimento em algum PAD, conforme podemos verificar no gráfico a seguir:



Figura 2 - Policiais Indicados na Avaliação Psicológica envolvidos em PAD  
Fonte dos dados: Comando de Correições e Disciplina - PMGO, 2013.

Conforme compilação dos dados no Apêndice B, que dos sessenta e seis policiais militares contraindicados na Avaliação Psicológica, 41 % destes não tiveram nenhum envolvimento em Processo Administrativo Disciplinar (PAD), enquanto que 59% tem envolvimento em algum PAD, conforme podemos verificar no gráfico a seguir:



Figura 3 - Policiais Contraindicados na Avaliação Psicológica envolvidos em PAD.  
Fonte dos dados: Comando de Correições e Disciplina - PMGO, 2013.

Observando os dois gráficos, podemos concluir que há entre os policiais militares incluídos por força de mandado judicial uma maior incidência em atos contrários às normas da instituição.

O que pudemos detectar, também, quando da análise de dados coletados é que dentre os policiais militares contraindicados, o índice de reincidências em PAD, alcança expressivos 79%, ou seja, se viram novamente envolvidos em processos dessa natureza, conforme figura a seguir:

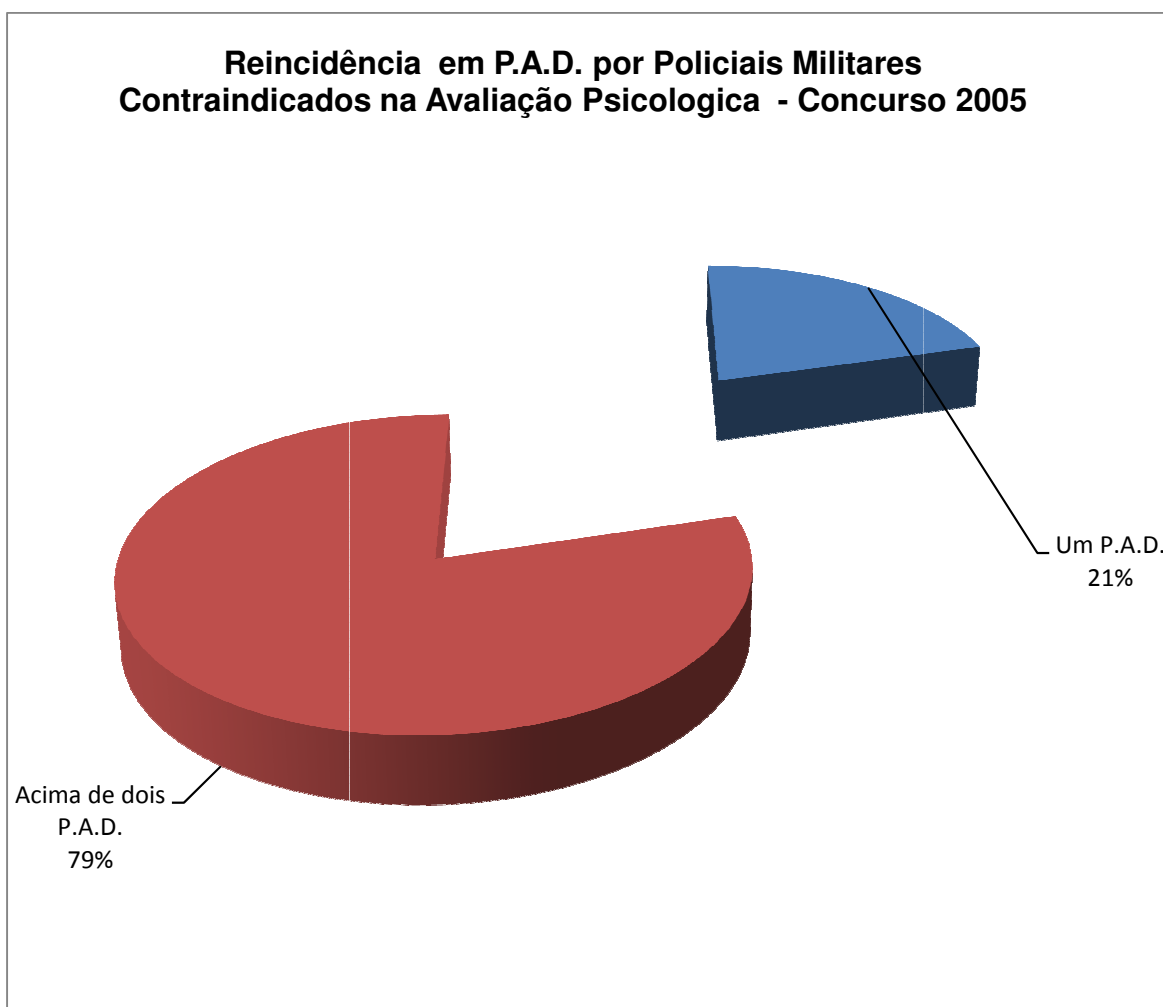


Figura 4 - Reincidência em PAD. por Policiais Militares Contraindicados na Avaliação Psicológica - Concurso 2005.

Fonte dos dados: Comando de Correições e Disciplina - PMGO, 2013.

Tal fato também foi detectado quando submetemos o público constante na lista de policiais incorporados e indicados na avaliação psicológica. Verificamos a existência de 72 % de policiais militares reincidentes em algum PAD. No entanto, esses últimos com o percentual menor que aos primeiros, conforme figura a seguir:

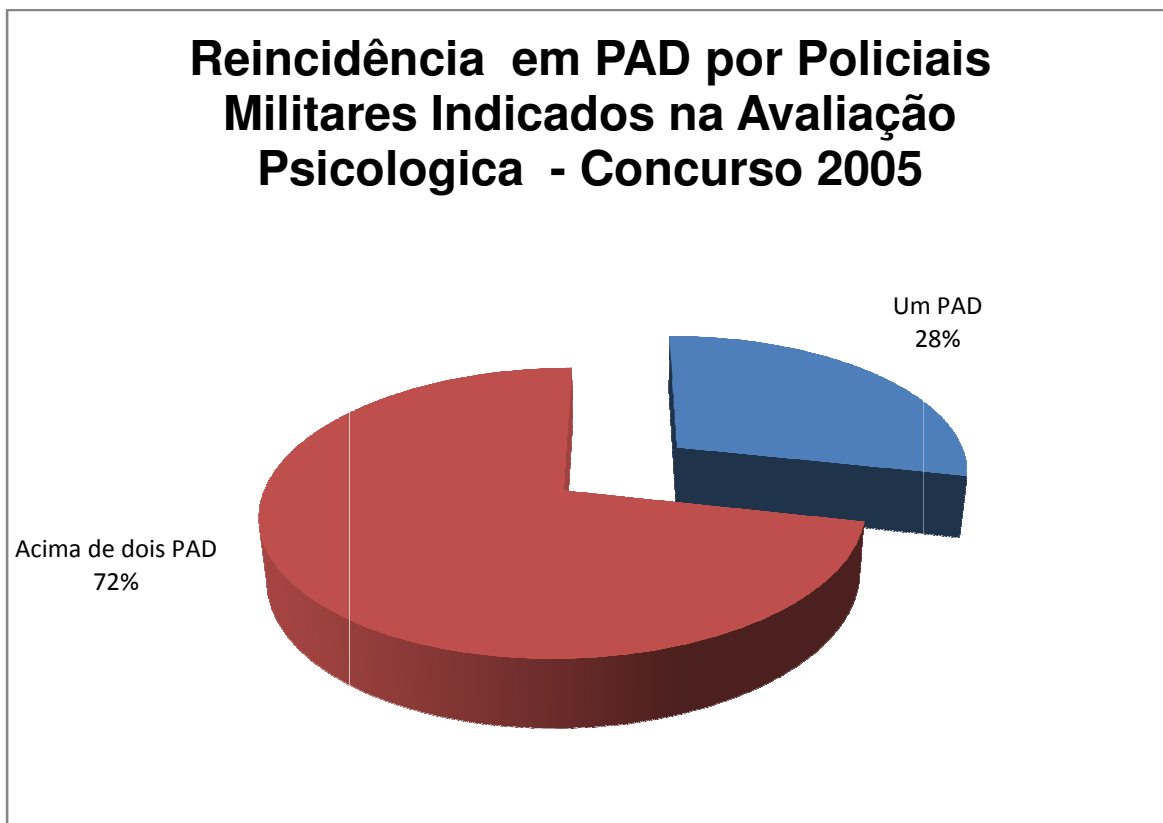


Figura 5 - Reincidência em PAD. por policiais militares Indicados na Avaliação Psicológica Concurso 2005.

Fonte dos dados: Comando de Correições e Disciplina - PMGO, 2013.

Devido à natureza da atividade policial militar, constantemente esses profissionais se vêem envolvidos em circunstâncias que redundam em PAD. Todavia, ficou evidenciado, apesar da diferença ser modesta, quando comparada os percentuais de reincidência, esse dado reforça a teoria de que os que foram contraindicados na avaliação psicológica, levando em consideração a proporção do público observado, reincidem em maior quantidade que aqueles que foram indicados durante o certame.

Ao se submeter o quantitativo de contraindicados a uma pesquisa junto à Junta Central de Saúde do Comando de Saúde da PMGO (JCS), vemos que um considerável percentual apareceu com significativa representatividade dentre aqueles que são encaminhados à JCS para tratamento, seja por motivos psicológicos ou outra circunstância que os tornem temporariamente incapazes para o serviço policial militar, permanecendo à disposição da junta médica. Esse levantamento está constando dentre os apêndices desta pesquisa (Apêndice C) e também, por questões de ética e preservação da identidade desses indivíduos, fora atribuído a cada nome apenas um número. Vejamos o gráfico seguinte:

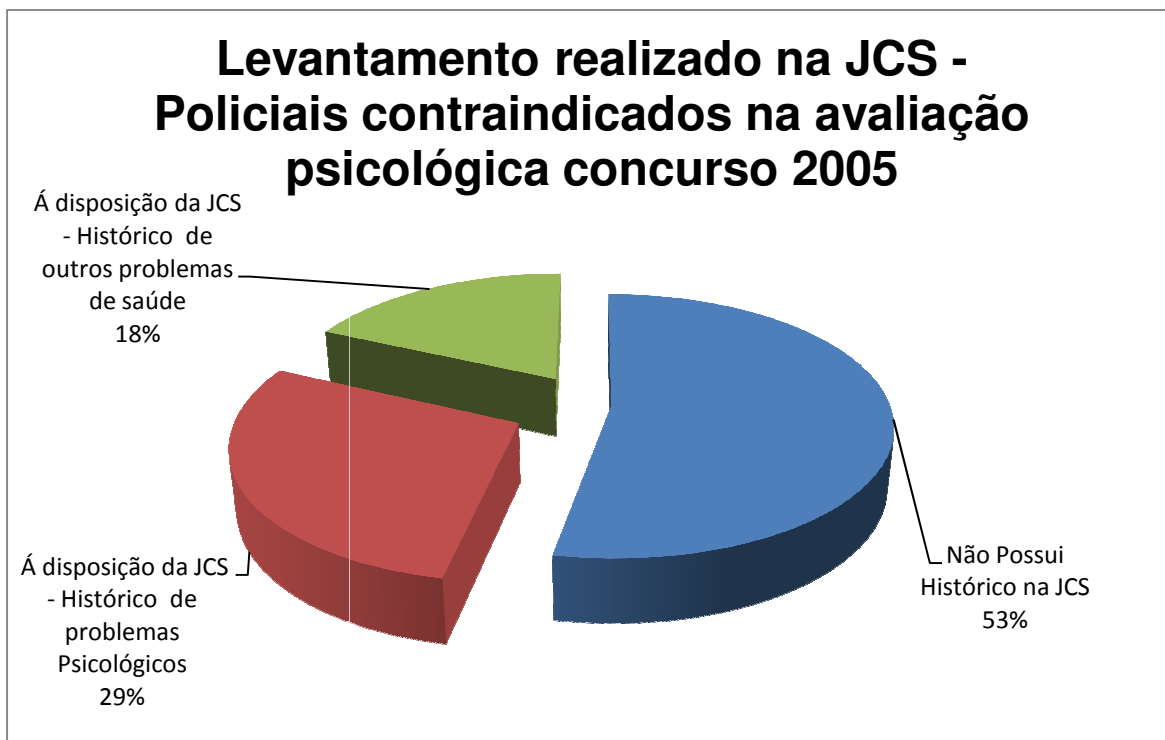


Figura 6 - Policiais contraindicados na avaliação psicológica concurso 2005

Fonte dos dados: Junta Central de Saúde – Hospital do Policial Militar do Estado de Goiás - PMGO, 2013

### 10.3 Concurso de 2010

Assim como nos ocorreu ao buscar elementos para subsidiar a pesquisa referente ao concurso ocorrido em 2010, não foi possível coletar dados que viessem a fundamentar uma avaliação fidedigna. No Comando de Recurso Humanos (CRH-3), uma pane recente nos computadores fez com que quase todas informações atinentes a esse certame de 2010 se perdesse, bem como no Serviço de Psicologia da PMGO qualquer dado pôde ser coletado, uma vez que a Avaliação Psicológica dos candidatos selecionados para tal fase foi terceirizada, procedida por empresa privada e o Serviço de Psicologia não teve acesso sequer aos laudos elaborados. Diante dessa dificuldade e por possuir dados imprecisos, não foi possível realizar a pesquisa com tal público. Tomamos então como material para o presente estudo apenas os dados referentes ao concurso de 2005.

Todavia, tais dados propiciavam uma amostragem das incertezas que norteiam a contratação de indivíduos contraindicados em avaliações psicológicas para exercício da segurança pública, notadamente no policial militar.

## 11 AS AVALIAÇÕES PSICOLÓGICAS PARA CURSOS INTERNOS

Em contraposição aos concursos para ingresso na PMGO, nos concursos internos para cursos de especialização nas diversas atividades desenvolvidas pelos profissionais policiais militares, a avaliação psicológica é eliminatória, portanto, estes que se submetem e são tidos como não recomendado, são impedidos de se matricularem nos cursos. Tivemos acesso ao resultado da avaliação psicológica de concursos internos tais como: Curso de Operações de ROTAM (COR) 2007 e 2008, Curso de Intervenção Rápida Ostensiva 2008 (CIRO), Curso de Operações de Choque 2011 (COC), Curso de Patrulhamento Tático 2011 (CPT) e Curso de Operações Especiais 2011 (COESP).

As frequências entre indicados e contraindicados para se matricularem em cursos de policiamento especializado na corporação, dos quais tivemos acesso descrevemos conforme abaixo:

Curso	Ano	Inscritos para a Avaliação Psicológica	Indicados	Contraindicados
COR	2007	36	32	04
CIRO	2008	39	32	07
COR	2008	41	34	07
COR	2009	40	38	02
CTOR	2009	30	27	03
COR	2010	40	38	02
COC	2011	95	67	10
CPT 1	2011	37	28	09
CPT 2	2011	140	79	61
CPT 3	2011	69	50	10
CIRO	2012	51	42	09
COESP	2012	61	41	20
COC	2012	65	59	06
CPT	2012	56	52	04
TOTAL		800	646	154

Tabela 1 - Candidatos submetidos à Avaliação Psicológica para ingresso em cursos internos  
 Fonte dos dados: Comando Administrativo e Financeiro – CRH/3 - PMGO, 2013.

Como podemos observar, ocorre contraindicações de policiais militares que são submetidos a Avaliações Psicológicas para ingresso em cursos internos de especialização. Nos concursos internos que tivemos acesso percebemos que desde o ano de dois mil e sete foram submetidos à avaliação psicológica um total de oitocentos policiais, sendo que cento e cinquenta e quatro desses foram declarados pelo Serviço de psicologia como contraindicados para o curso pretendido. Vejamos o gráfico a seguir:



Figura 7- Avaliação Psicológica para Cursos Internos

Fonte dos dados: Comando Administrativo e Financeiro – CRH/3 - PMGO, 2013.

Apesar de já serem profissionais de segurança pública, dezanove por cento dos policiais que almejavam especializar-se não foram matriculados nos cursos por não possuírem o perfil profissiográfico requerido para exercer atividades especializadas. Os policiais militares contraindicados pela avaliação psicológica não prosseguem nas outras fases do concurso interno e, conseqüentemente, não são matriculados. Portanto, concluímos, a partir dos dados colhidos que, de uma amostragem de oitocentos policiais militares submetidos à Avaliação Psicológica, dezanove por cento (19%) foram contraindicados para se matricularem nos Cursos de Especialização. Isso vem a corroborar nossa afirmação acerca da necessidade do perfil profissiográfico para o ingresso na PMGO, uma vez que, policiais militares já pertencentes ao efetivo e alguns deles com uma larga experiência operacional, em uma avaliação para um curso que os habilitaria a exercer uma função diversa ou que requeira determinadas características psicológicas e que traria consigo novas atribuições, fora detectado não serem possuidores de tais competências. Isso comprometeria a qualidade do serviço, ou seja, o melhor desempenho.

## CONCLUSÃO

Ao longo de todas estas páginas discorrendo sobre avaliações psicológicas, testes, perfis profissiográficos, reforça-nos a concepção que apontamos no início dos trabalhos, ou seja, a submissão de candidatos a ingressarem na Polícia Militar à avaliações psicológica, é uma ferramenta de controle de qualidade do serviço a ser prestado à sociedade por estes profissionais.

A presente pesquisa se concretizou por entendermos a necessidade de convalidar e, por consequência, demonstrar a importância da Avaliação Psicológica no processo de seleção para o ingresso na carreira policial militar para buscar profissionais que possuam as características psicológicas para o cargo. Buscamos ainda evidenciar possíveis falhas e ingerências no processo de seleção de indivíduos. O “filtro” que a seleção de pessoas, a partir de avaliações psicológicas, propicia se mostrou eficaz. Quando questionado ou ignorado, traz consequências administrativas que oneram a máquina estatal.

Vimos também que num mundo veloz, onde são levadas em consideração as competências individuais para excelência no atendimento, as instituições ou corporações têm se valido dessa ferramenta, o perfil profissiográfico, para identificar indivíduos que trarão maior qualidade ao serviço com redução dos custos com pessoal. No entanto a Polícia Militar do Estado de Goiás vê a avaliação psicológica de seu processo seletivo incógnita e, de certa forma, desconstruído.

Ficou evidente também que a interferência do Poder Judiciário, o qual determina dar posse ao cargo público a indivíduos contraindicados para o cargo, ignora dispositivos legais quanto a autorizar indivíduos a representar o Estado, a portar arma de fogo e, o que percebemos ser ainda pior, dando a investidura da autoridade inerente ao policial militar a um indivíduo que não possui condições psicológicas para lidar com estas competências. Inevitavelmente isso contribui ou mesmo acelera transformações no indivíduo que culminam com ações contrárias ao esperado para um profissional de segurança pública. A Polícia Militar assume o ônus e se vê em situações desgastantes para sua imagem e reputação.

Nossa concepção acerca do tema foi reforçada e vimos que “selecionar mal” é tão prejudicial quanto “não selecionar”. Segundo Pontes (2001), um dos maiores

desafios da administração de pessoas hoje é atrair e manter talentos na empresa, e o desafio inicial diz respeito a identificar a pessoa certa para o cargo certo, de forma que as pessoas possam contribuir com todo seu potencial, criatividade e motivação para alcançar os objetivos organizacionais.

A natureza e especificidades da atividade a ser desenvolvida pelo profissional de segurança pública não se assemelha a qualquer outro tipo de ocupação. O policial Militar, ao longo de sua carreira, estará à mercê de circunstâncias de intenso “stress” onde deverá, em frações de segundos, tomar decisões que poderão implicar na perda da vida de terceiros ou mesmo da sua própria. A atividade policial militar exige não só preparo físico, intelectual ou técnico, requer ainda que o profissional seja possuidor de características psicológicas específicas que talvez não sejam necessárias a outros profissionais. Controle emocional, adaptabilidade, resistência à fadiga, liderança, tolerância à frustração, resiliência, dentre tantas outras características, são indispensáveis ao profissional de segurança pública.

Somente na avaliação psicológica que tais características podem ser evidenciadas com a utilização de instrumentos validados e oriundos de intensas pesquisas científicas por profissionais habilitados para tal. Infelizmente o Brasil ainda carece de legislações que impossibilitem a contestação dos métodos e instrumentos usados nas avaliações admissionais para cargos públicos.

Após o que foi colocado neste estudo, consideramos como, no mínimo ousada a interferência do Poder Judiciário na contestação das avaliações psicológicas. Pois, desconsiderando a natureza da atividade, desconsiderando que aquele indivíduo passará a exercer atividades portando armas letais e desconsiderando ainda o trabalho árduo de uma classe de profissionais, confere invalidade a processos que desconhecem.

Como vimos nas páginas anteriores, a incorporação destes indivíduos na instituição, traz prejuízos financeiros à administração, pois através da amostragem ficou evidenciado que estão mais vulneráveis a condutas contrárias à esperada para o policial militar, são mais reincidentes, e já iniciam a carreira com uma propensão maior a manifestar problemas psicológicos que os tirarão da atividade. Tudo isso foi demonstrado através das estatísticas e compilado nos gráficos inseridos no presente estudo. Percebemos nos gráficos que nas amostragens de candidatos indicados e contraindicados (figuras 2 e 3) há uma inversão no que tange à pratica de transgressões disciplinares, ou seja, enquanto a maioria dos candidatos indicados cometem menos transgressões, o contrário ocorre na amostragem dos contraindicados e isso se repete quanto a reincidências (figuras 4 e 5). A contratação desses indivíduos trás consigo uma maior probabilidade de desgastes do nome da corporação diante da sociedade. Coloca a

vida das pessoas em risco. A Avaliação Psicológica é o único meio de identificar os traços de personalidade incompatíveis para inclusão na Corporação.

A Polícia Militar de Goiás dará um enorme passo para minimizar a incorporação de indivíduos que não se enquadrem no perfil desejado ao elaborar e publicar a portaria que trás em seu bojo as características incompatíveis ao exercício do cargo, o perfil profissiográfico do policial militar. Resta buscar nos representantes da sociedade, os encarregados de legislar, a elaboração de leis que amparem a aplicação deste perfil e com isso construir uma instituição forte e com excelência no atendimento à população. Uma segurança pública de qualidade exercida por profissionais que atendam aos anseios da sociedade que clama por segurança.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BALESTRERI, Ricardo. B. (2002). Direitos humanos: coisa de polícia. 2ª ed. Passo Fundo, RS: CAPEC; Bethier.

BRASIL. Conselho Federal de Psicologia. Resolução nº 001/2002. **Regulamenta a Avaliação Psicológica em concurso público e processo seletivos da mesma natureza** Disponível em. <http://site.cfp.org.br/pdc-que-altera-resolucao-cfp-00199-volta-a-pauta-da-cssf>. Acesso em: 04 Abr.2013

\_\_\_\_\_. Conselho Federal de Psicologia. Resolução nº 018/2008. **Dispões acerca do trabalho do psicólogo na avaliação psicológica para concessão e registro e / ou porte de arma de fogo** Disponível em <http://www.crprj.org.br/legislacao/avaliacao-porte-de-arma.html>. Acesso em: 04 Abr.2013

\_\_\_\_\_. Constituição ( 1988 ). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF, Senado, 1988. Disponível em. <http://legis.senado.gov.br/mateweb/arquivos/mate-pdf/56264.pdf>. Acesso em: 20 Abr.2013

\_\_\_\_\_. **Decreto-Lei nº 6.944/09, de 21 de agosto de 2009.** Estabelece medidas organizacionais para o aprimoramento da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, dispõe sobre normas gerais relativas a concursos públicos, organiza sob a forma de sistema as atividades de organização e inovação institucional do Governo Federal, e dá outras providências. Disponível em <http://www.procuradoria.ufrj.br/legislacao1/legislacaoreferenteaoservicopublico/decretos/dcreto-no-6-944-09>. Acesso em: 20 Abr.2013.

\_\_\_\_\_. Lei nº10.682 de 28 de maio de 2003. **Cria Cargos Carreira Técnica Administrativa e Apoio Logístico na Polícia Federal** e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2003/110.682.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/110.682.htm). Acesso em: 20 Abr.2013.

\_\_\_\_\_. Lei nº 10.826, de 22 de dezembro de 2003. **Dispõe sobre registro, posse e comercialização de armas de fogo e munição, sobre o Sistema Nacional de Armas – Sinarm, define crimes e dá outras providências..** Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2003/L10.826compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/L10.826compilado.htm). Acesso em: 20 Abr.2013.

\_\_\_\_\_. Secretaria Nacional de Segurança Pública. **Perfil dos cargos das instituições estaduais de segurança pública : Estudo Profissiográfico e Mapeamento de Competências** / Secretaria Nacional de Segurança Pública, [Programa Nacional de Desenvolvimento para as Nações Unidas (PNUD)] – Brasília: Ministério da Justiça, Secretaria Nacional de Segurança Pública, 2012.

CHIAVENATTO, Idalberto. **Planejamento, Recrutamento e Seleção de Pessoal. Como agregar Talentos a Empresa.** 4ª ed. São Paulo: Atlas, 1999. (1)

\_\_\_\_\_, Idalberto. **Construção de Talentos: coaching e mentoring, as novas ferramentas da gestão de pessoas.** Rio de Janeiro: Campus, 2002.

\_\_\_\_\_, Idalberto. **Gestão de Pessoas. O novo papel dos recursos humanos nas organizações.** 6ª Tir. Rio de Janeiro: Campus, 1999. (2)

\_\_\_\_\_, Idalberto. **Recursos Humanos. Ed. Compacta.** 7ª ed. São Paulo: Atlas, 2002

DUTRA, Joel Souza. **Gestão de Pessoas.** São Paulo: Atlas, 2002.

FACHIN, Odília. **Fundamentos de Metodologia.** 3ª Ed. São Paulo: Saraiva, 2001.

**GOIÁS.** Constituição do Estado. **Da Administração Pública,** Título III. Capítulo II Dos Servidores Públicos

GOIÁS. Lei nº 8.033 de 02 de dezembro de 1975. **Estatuto dos Policiais Militares do Estado de Goiás.** Disponível em : [http://www.gabinetecivil.goias.gov.br/leis\\_ordinarias/1975/lei\\_8033.htm](http://www.gabinetecivil.goias.gov.br/leis_ordinarias/1975/lei_8033.htm). Acesso em: 20 abr. 2013.

\_\_\_\_\_. Lei nº 8.125 de 18 de junho de 1976. **Dispõe sobre a organização da Polícia Militar de Goiás e dá outras providências.** Disponível em [http://www.gabinetecivil.goias.gov.br/leis\\_ordinarias/1976/lei\\_8125.htm](http://www.gabinetecivil.goias.gov.br/leis_ordinarias/1976/lei_8125.htm). Acesso em : 20 abr 2013.

\_\_\_\_\_. Lei nº 14.851, de 22 de julho de 2004, **Dispõe sobre o Estatuto dos Policiais Militares do Estado de Goiás e estabelece o ingresso na Polícia Militar do Estado de Goiás.** Disponível em [http://www.gabinetecivil.goias.gov.br/leis\\_ordinarias/2004/lei\\_14851.htm](http://www.gabinetecivil.goias.gov.br/leis_ordinarias/2004/lei_14851.htm). Acesso: 20 abr 2013.

LAKATOS, Eva M e MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de Metodologia Científica.** 3ª Ed.rev. e Amp.. São Paulo: Atlas, 1991.

MELLO, Celso Antonio Bandeira. **Curso de Direito Administrativo.** 25ª ed. São Paulo: Editora Malheiros 2007.

MUCHINSKY, Paul M. **Psicologia Organizacional.**/ Paul M. Muchinsky; Tradução Ruth Gabriela Bahr; revisão técnica Wilson Ferreira Coelho. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2007.

PASQUALI, L. (2003). **Avaliação psicológica: bases científicas e procedimentos. Anais do Congresso Sobre Avaliação Psicológica no Contexto da Seleção de Policiais.** Brasília: Academia Nacional de Polícia, p. 2.

PERVIN, Lawrence A. **Personalidade: teoria, avaliação e pesquisa;** São Paulo. Editora E.P.U, 1978

POLÍCIA MILITAR DE SÃO PAULO – PMSP. **A Força Policial. Revista de Assuntos Técnicos de Polícia Militar** Ano 1 Nº 11; São Paulo, 1996.

PONTES, Benedito Rodrigues. **Planejamento, Recrutamento e Seleção de Pessoal.** 3ª Ed.rev. e Atual. São Paulo: LTr, 2001.

MEIER, R D; FARMER, R E; MAXWELL, D, **Psychological Screening of Police Candidates: Current Perspectives, Journal of Police Science and Administration,** Disponível em: <http://www.worldcat.org>. Acesso: 10 abr 2013.

RESENDE, Enio. **O livro das Competências.** 2ª Ed. Rio de Janeiro, Qualitymark, 2003.

STONER, James A. F. **Administração**. 2ª Ed. Rio de Janeiro: Prentice Hall do Brasil, 1985.

THADEU, Sayonara Helena; FERREIRA, Maria Cristina, FAIAD, Cristiane. **Análise Profissiográfica e mapeamento de competências nas instituições de segurança pública**. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org>>. Acesso: 02. abr 2013.

\_\_\_\_\_, Sayonara Helena; FERREIRA, Maria Cristina, FAIAD, Cristiane. **Avaliação Psicológica em processos seletivos no contexto da segurança pública**. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org>>. Acesso: 03. abr 2013.

**APÊNDICE A****Descrição dos processos administrativos envolvendo Policiais Militares indicados na Avaliação Psicológica incluídos no ano de 2005**

Número do PM	Quantidade			
	Sindicância	Inquérito Policial Militar	Conselho de Disciplina	Total de Processos Administrativos
1	0	0	0	0
2	0	0	0	0
3	0	0	0	0
4	0	0	0	0
5	0	0	0	0
6	0	0	0	0
7	0	0	0	0
8	0	0	0	0
9	0	0	0	0
10	0	0	0	0
11	0	0	0	0
12	0	0	0	0
13	0	0	0	0
14	0	0	0	0
15	0	0	0	0
16	0	0	0	0
17	0	0	0	0
18	0	0	0	0
19	0	0	0	0

Número do PM	Quantidade			
	Sindicância	Inquérito Policial Militar	Conselho de Disciplina	Total de Processos Administrativos
20	0	0	0	0
21	0	0	0	0
22	0	0	0	0
23	0	0	0	0
24	0	0	0	0
25	0	0	0	0
26	0	0	0	0
27	0	0	0	0
28	0	0	0	0
29	0	0	0	0
30	0	0	0	0
31	0	0	0	0
32	0	0	0	0
33	0	0	0	0
34	0	0	0	0
35	0	0	0	0
36	0	0	0	0
37	0	0	0	0
38	0	0	0	0
39	0	0	0	0
40	0	0	0	0
41	0	0	0	0
42	0	0	0	0
43	0	0	0	0

Número do PM	Quantidade			
	Sindicância	Inquérito Policial Militar	Conselho de Disciplina	Total de Processos Administrativos
44	0	0	0	0
45	0	0	0	0
46	0	0	0	0
47	0	0	0	0
48	0	0	0	0
49	0	0	0	0
50	0	0	0	0
51	0	0	0	0
52	0	0	0	0
53	0	0	0	0
54	0	0	0	0
55	0	0	0	0
56	0	0	0	0
57	0	0	0	0
58	0	0	0	0
59	0	0	0	0
60	0	0	0	0
61	0	0	0	0
62	0	0	0	0
63	0	0	0	0
64	0	0	0	0
65	0	0	0	0
66	0	0	0	0
67	0	0	0	0

Número do PM	Quantidade			
	Sindicância	Inquérito Policial Militar	Conselho de Disciplina	Total de Processos Administrativos
68	0	0	0	0
69	0	0	0	0
70	0	0	0	0
71	0	0	0	0
72	0	0	0	0
73	0	0	0	0
74	0	0	0	0
75	0	0	0	0
76	0	0	0	0
77	0	0	0	0
78	0	0	0	0
79	0	0	0	0
80	0	0	0	0
81	0	0	0	0
82	0	0	0	0
83	0	0	0	0
84	0	0	0	0
85	0	0	0	0
86	0	0	0	0
87	0	0	0	0
88	0	0	0	0
89	0	0	0	0
90	0	0	0	0
91	0	0	0	0

Número do PM	Quantidade			
	Sindicância	Inquérito Policial Militar	Conselho de Disciplina	Total de Processos Administrativos
92	0	0	0	0
93	0	0	0	0
94	0	0	0	0
95	0	0	0	0
96	0	0	0	0
97	0	0	0	0
98	0	0	0	0
99	0	0	0	0
100	0	0	0	0
101	0	0	0	0
102	0	0	0	0
103	0	0	0	0
104	0	0	0	0
105	0	0	0	0
106	0	0	0	0
107	0	0	0	0
108	0	0	0	0
109	0	0	0	0
110	0	0	0	0
111	0	0	0	0
112	0	0	0	0
113	0	0	0	0
114	0	0	0	0
115	0	0	0	0

Número do PM	Quantidade			
	Sindicância	Inquérito Policial Militar	Conselho de Disciplina	Total de Processos Administrativos
116	0	0	0	0
117	0	0	0	0
118	0	0	0	0
119	0	0	0	0
120	0	0	0	0
121	0	0	0	0
122	0	0	0	0
123	0	0	0	0
124	0	0	0	0
125	0	0	0	0
126	0	0	0	0
127	0	0	0	0
128	0	0	0	0
129	0	0	0	0
130	0	0	0	0
131	0	0	0	0
132	0	0	0	0
133	0	0	0	0
134	0	0	0	0
135	0	0	0	0
136	0	0	0	0
137	0	0	0	0
138	0	0	0	0
139	0	0	0	0

Número do PM	Quantidade			
	Sindicância	Inquérito Policial Militar	Conselho de Disciplina	Total de Processos Administrativos
140	0	0	0	0
141	0	0	0	0
142	0	0	0	0
143	0	0	0	0
144	0	0	0	0
145	0	0	0	0
146	0	0	0	0
147	0	0	0	0
148	0	0	0	0
149	0	0	0	0
150	0	0	0	0
151	0	0	0	0
152	0	0	0	0
153	0	0	0	0
154	0	0	0	0
155	0	0	0	0
156	0	0	0	0
157	0	0	0	0
158	0	0	0	0
159	0	0	0	0
160	0	0	0	0
161	0	0	0	0
162	0	0	0	0
163	0	0	0	0

Número do PM	Quantidade			
	Sindicância	Inquérito Policial Militar	Conselho de Disciplina	Total de Processos Administrativos
164	0	0	0	0
165	0	0	0	0
166	0	0	0	0
167	0	0	0	0
168	0	0	0	0
169	0	0	0	0
170	0	0	0	0
171	0	0	0	0
172	0	0	0	0
173	0	0	0	0
174	0	0	0	0
175	0	0	0	0
176	0	0	0	0
177	0	0	0	0
178	0	0	0	0
179	0	0	0	0
180	0	0	0	0
181	0	0	0	0
182	0	0	0	0
183	0	0	0	0
184	0	0	0	0
185	0	0	0	0
186	0	0	0	0
187	0	0	0	0

Número do PM	Quantidade			
	Sindicância	Inquérito Policial Militar	Conselho de Disciplina	Total de Processos Administrativos
188	0	0	0	0
189	0	0	0	0
190	0	0	0	0
191	0	0	0	0
192	0	0	0	0
193	0	0	0	0
194	0	0	0	0
195	0	0	0	0
196	0	0	0	0
197	0	0	0	0
198	0	0	0	0
199	0	0	0	0
200	0	0	0	0
201	0	0	0	0
202	0	0	0	0
203	0	0	0	0
204	0	0	0	0
205	0	0	0	0
206	0	0	0	0
207	0	0	0	0
208	0	0	0	0
209	0	0	0	0
210	0	0	0	0
211	0	0	0	0

Número do PM	Quantidade			
	Sindicância	Inquérito Policial Militar	Conselho de Disciplina	Total de Processos Administrativos
212	0	0	0	0
213	0	0	0	0
214	0	0	0	0
215	0	0	0	0
216	0	0	0	0
217	0	0	0	0
218	0	0	0	0
219	0	0	0	0
220	0	0	0	0
221	0	0	0	0
222	0	0	0	0
223	0	0	0	0
224	0	0	0	0
225	0	0	0	0
226	0	0	0	0
227	0	0	0	0
228	0	0	0	0
229	0	0	0	0
230	0	0	0	0
231	0	0	0	0
232	0	0	0	0
233	0	0	0	0
234	0	0	0	0
235	0	0	0	0

Número do PM	Quantidade			
	Sindicância	Inquérito Policial Militar	Conselho de Disciplina	Total de Processos Administrativos
236	0	0	0	0
237	0	0	0	0
238	0	0	0	0
239	0	0	0	0
240	0	0	0	0
241	0	0	0	0
242	0	0	0	0
243	0	0	0	0
244	0	0	0	0
245	0	0	0	0
246	0	0	0	0
247	0	0	0	0
248	0	0	0	0
249	0	0	0	0
250	0	0	0	0
251	0	0	0	0
252	0	0	0	0
253	0	0	0	0
254	0	0	0	0
255	0	0	0	0
256	0	0	0	0
257	0	0	0	0
258	0	0	0	0
259	0	0	0	0

Número do PM	Quantidade			
	Sindicância	Inquérito Policial Militar	Conselho de Disciplina	Total de Processos Administrativos
260	0	0	0	0
261	0	0	0	0
262	0	0	0	0
263	0	0	0	0
264	0	0	0	0
265	0	0	0	0
266	0	0	0	0
267	0	0	0	0
268	0	0	0	0
269	0	0	0	0
270	0	0	0	0
271	0	0	0	0
272	0	0	0	0
273	0	0	0	0
274	0	0	0	0
275	0	0	0	0
276	0	0	0	0
277	0	0	0	0
278	0	0	0	0
279	0	0	0	0
280	0	0	0	0
281	0	0	0	0
282	0	0	0	0
283	0	0	0	0

Número do PM	Quantidade			
	Sindicância	Inquérito Policial Militar	Conselho de Disciplina	Total de Processos Administrativos
284	0	0	0	0
285	0	0	0	0
286	0	0	0	0
287	0	0	0	0
288	0	0	0	0
289	0	0	0	0
290	0	0	0	0
291	0	0	0	0
292	0	0	0	0
293	0	0	0	0
294	0	0	0	0
295	0	0	0	0
296	0	0	0	0
297	0	0	0	0
298	0	0	0	0
299	0	0	0	0
300	0	0	0	0
301	0	0	0	0
302	0	0	0	0
303	0	0	0	0
304	0	0	0	0
305	0	0	0	0
306	0	0	0	0
307	0	0	0	0

Número do PM	Quantidade			
	Sindicância	Inquérito Policial Militar	Conselho de Disciplina	Total de Processos Administrativos
308	0	0	0	0
309	0	0	0	0
310	0	0	0	0
311	0	0	0	0
312	0	0	0	0
313	0	0	0	0
314	0	0	0	0
315	0	0	0	0
316	0	0	0	0
317	0	0	0	0
318	0	0	0	0
319	0	0	0	0
320	0	0	0	0
321	0	0	0	0
322	0	0	0	0
323	0	0	0	0
324	0	0	0	0
325	0	0	0	0
326	0	0	0	0
327	0	0	0	0
328	0	0	0	0
329	0	0	0	0
330	0	0	0	0
331	0	0	0	0

332	0	0	0	0
333	0	0	0	0
334	0	0	0	0
335	0	0	0	0
336	0	0	0	0
337	0	0	0	0
338	0	0	0	0
339	0	1	0	1
340	0	0	1	1
341	0	1	0	1
342	0	1	0	1
343	0	1	0	1
344	0	1	0	1
345	0	1	0	1
346	1	0	0	1
347	1	0	0	1
348	1	0	0	1
349	1	0	0	1
350	1	0	0	1
351	1	0	0	1
352	1	0	0	1
353	1	0	0	1
354	1	0	0	1
355	1	0	0	1
356	1	0	0	1
357	1	0	0	1
358	1	0	0	1

Número do PM	Quantidade			
	Sindicância	Inquérito Policial Militar	Conselho de Disciplina	Total de Processos Administrativos
359	1	0	0	1
360	1	0	0	1
361	1	0	0	1
362	1	0	0	1
363	1	0	0	1
364	1	0	0	1
365	1	0	0	1
366	1	0	0	1
367	1	0	0	1
368	1	0	0	1
369	1	0	0	1
370	1	0	0	1
371	1	0	0	1
372	1	0	0	1
373	1	0	0	1
374	1	0	0	1
375	1	0	0	1
376	1	0	0	1
377	1	0	0	1
378	1	0	0	1
379	1	0	0	1
380	1	0	0	1
381	1	0	0	1
382	1	0	0	1

Número do PM	Quantidade			
	Sindicância	Inquérito Policial Militar	Conselho de Disciplina	Total de Processos Administrativos
383	1	0	0	1
384	1	0	0	1
385	1	0	0	1
386	1	0	0	1
387	1	0	0	1
388	1	0	0	1
389	1	0	0	1
390	1	0	0	1
391	1	0	0	1
392	1	0	0	1
393	1	0	0	1
394	1	0	0	1
395	1	0	0	1
396	1	0	0	1
397	1	0	0	1
398	1	0	0	1
399	1	0	0	1
400	1	0	0	1
401	1	0	0	1
402	1	0	0	1
403	1	0	0	1
404	1	0	0	1
405	1	0	0	1
406	1	0	0	1

Número do PM	Quantidade			
	Sindicância	Inquérito Policial Militar	Conselho de Disciplina	Total de Processos Administrativos
407	1	0	0	1
408	1	0	0	1
409	1	0	0	1
410	1	0	0	1
411	1	0	0	1
412	1	0	0	1
413	1	0	0	1
414	1	0	0	1
415	1	0	0	1
416	1	1	0	2
417	1	1	0	2
418	1	1	0	2
419	1	1	0	2
420	2	0	0	2
421	2	0	0	2
422	2	0	0	2
423	2	0	0	2
424	2	0	0	2
425	2	0	0	2
426	2	0	0	2
427	2	0	0	2
428	2	0	0	2
429	2	0	0	2
430	2	0	0	2

Número do PM	Quantidade			
	Sindicância	Inquérito Policial Militar	Conselho de Disciplina	Total de Processos Administrativos
431	2	0	0	2
432	2	0	0	2
433	2	0	0	2
434	2	0	0	2
435	2	0	0	2
436	2	0	0	2
437	2	0	0	2
438	2	0	0	2
439	2	0	0	2
440	2	0	0	2
441	2	0	0	2
442	2	0	0	2
443	2	0	0	2
444	2	0	0	2
445	2	0	0	2
446	2	0	0	2
447	2	0	0	2
448	2	0	0	2
449	2	0	0	2
450	2	0	0	2
451	2	0	0	2
452	2	0	0	2
453	2	0	0	2
454	2	0	0	2

Número do PM	Quantidade			
	Sindicância	Inquérito Policial Militar	Conselho de Disciplina	Total de Processos Administrativos
455	2	0	0	2
456	2	0	0	2
457	2	0	0	2
458	2	0	0	2
459	2	0	0	2
460	2	0	0	2
461	2	0	0	2
462	2	0	0	2
463	2	0	0	2
464	2	0	0	2
465	2	0	0	2
466	2	0	0	2
467	2	0	0	2
468	2	0	0	2
469	2	0	0	2
470	2	0	0	2
471	2	0	0	2
472	2	0	0	2
473	2	0	0	2
474	2	0	0	2
475	2	0	0	2
476	2	0	0	2
477	2	0	0	2
478	2	0	0	2

Número do PM	Quantidade			
	Sindicância	Inquérito Policial Militar	Conselho de Disciplina	Total de Processos Administrativos
479	1	2	0	3
480	2	1	0	3
481	2	1	0	3
482	2	0	1	3
483	2	1	0	3
484	2	1	0	3
485	3	0	0	3
486	3	0	0	3
487	3	0	0	3
488	3	0	0	3
489	3	0	0	3
490	3	0	0	3
491	3	0	0	3
492	3	0	0	3
493	3	0	0	3
494	3	0	0	3
495	3	0	0	3
496	3	0	0	3
497	3	0	0	3
498	3	0	0	3
499	3	0	0	3
500	3	0	0	3
501	3	0	0	3
502	3	0	0	3

Número do PM	Quantidade			
	Sindicância	Inquérito Policial Militar	Conselho de Disciplina	Total de Processos Administrativos
503	3	0	0	3
504	3	0	0	3
505	3	0	0	3
506	3	0	0	3
507	3	0	0	3
508	3	0	0	3
509	3	0	0	3
510	3	0	0	3
511	3	0	0	3
512	3	0	0	3
513	3	0	0	3
514	3	0	0	3
515	3	0	0	3
516	2	0	1	4
517	3	1	0	4
518	3	1	0	4
519	3	1	0	4
520	3	1	0	4
521	3	1	0	4
522	3	0	1	4
523	4	0	0	4
524	4	0	0	4
525	4	0	0	4
526	4	0	0	4

Número do PM	Quantidade			
	Sindicância	Inquérito Policial Militar	Conselho de Disciplina	Total de Processos Administrativos
527	4	0	0	4
528	4	0	0	4
529	4	0	0	4
530	4	0	0	4
531	4	0	0	4
532	4	0	0	4
533	4	0	0	4
534	4	0	0	4
535	4	0	0	4
536	4	0	0	4
537	4	0	0	4
538	4	0	0	4
539	4	0	0	4
540	4	0	0	4
541	4	0	0	4
542	4	0	0	4
543	4	0	0	4
544	4	0	0	4
545	4	0	0	4
546	4	0	0	4
547	4	0	0	4
548	4	0	0	4
549	4	0	0	4
550	4	0	0	4

Número do PM	Quantidade			
	Sindicância	Inquérito Policial Militar	Conselho de Disciplina	Total de Processos Administrativos
551	4	0	0	4
552	4	0	0	4
553	4	0	0	4
554	4	0	0	4
555	4	0	0	4
556	4	0	0	4
557	4	0	0	4
558	4	0	0	4
559	3	1	1	5
560	4	1	0	5
561	5	0	0	5
562	5	0	0	5
563	5	0	0	5
564	5	0	0	5
565	5	0	0	5
566	5	0	0	5
567	5	0	0	5
568	4	2	0	6
569	4	1	1	6
570	4	2	0	6
571	5	0	1	6
572	5	1	0	6
573	6	0	0	6
574	6	0	0	6

Número do PM	Quantidade			
	Sindicância	Inquérito Policial Militar	Conselho de Disciplina	Total de Processos Administrativos
575	6	0	0	6
576	6	0	0	6
577	6	0	0	6
578	6	0	0	6
579	6	1	0	7
580	6	1	0	7
581	6	1	0	7
582	7	0	0	7
583	7	0	1	8
584	7	1	0	8
585	8	0	0	8
586	8	0	0	8
587	8	0	0	8
588	8	0	0	8
589	8	0	0	8
590	8	0	0	8
591	8	0	1	9
592	8	1	0	9
593	8	1	0	9
594	8	1	0	9
595	9	0	0	9
596	9	0	0	9
597	9	0	0	9
598	9	0	0	9

Número do PM	Quantidade			
	Sindicância	Inquérito Policial Militar	Conselho de Disciplina	Total de Processos Administrativos
599	9	0	0	9
600	9	1	0	10
601	10	0	0	10
602	10	0	0	10
603	10	0	0	10
604	10	1	0	11
605	13	0	0	13
606	13	0	0	13
607	14	0	0	14
608	14	0	0	14
609	14	0	0	14
610	12	2	1	15
SOMA TOTAL	853	41	10	904

Fonte dos dados: Comando de Correções e Disciplina – PMGO, 2013 .

**Compilação dos dados referente aos Processos Administrativos envolvendo Policiais Militares indicados na Avaliação Psicológica incluídos no ano de 2005**

Quantidade de Processos Administrativos	Quantidade de PMs	Porcentagem
0	339	55,6%
1	77	12,6%
2	63	10,3%
3	37	6,1%
4	43	7,0%
5	9	1,5%
6	11	1,8%
7	4	0,7%
8	8	1,3%
9	9	1,5%
10	3	0,5%
11	1	0,2%
12	0	0,0%
13	2	0,3%
14	3	0,5%
15	1	0,2%
<b>TOTAL</b>	<b>610</b>	<b>100,0%</b>

Fonte dos dados: Comando de Correições e Disciplina – PMGO, 2013 .

## APENDICE B

### Descrição dos processos administrativos envolvendo Policiais Militares contraindicados na Avaliação Psicológica incluídos no ano de 2005

Número do PM	Quantidade			
	Sindicância	Inquérito Policial Militar	Conselho de Disciplina	Total de Processos Administrativos
1	0	0	0	0
2	2	1	1	4
3	7	0	0	7
4	3	0	0	3
5	0	0	0	0
6	2	0	0	2
7	3	0	0	3
8	1	0	0	1
9	2	0	0	2
10	8	0	0	8
11	1	0	0	1
12	5	0	0	5
13	0	0	0	0
14	1	0	0	1
15	0	0	0	0
16	1	0	0	1
17	0	0	0	0
18	4	0	0	4
19	0	0	0	0
20	0	0	0	0
21	1	0	0	1
22	0	0	0	0
23	0	0	0	0
24	0	0	0	0
25	2	0	0	2
26	5	0	0	5
27	5	0	0	5
28	3	0	0	3
29	3	0	0	3
30	1	1	0	2
Número	Quantidade			

do PM	Sindicância	Inquérito Policial Militar	Conselho de Disciplina	Total de Processos Administrativos
31	0	0	0	0
32	1	0	0	1
33	0	0	0	0
34	4	0	0	4
35	0	0	0	0
36	0	0	0	0
37	0	0	0	0
38	0	0	0	0
39	5	0	0	5
40	3	0	0	3
41	1	0	0	1
42	2	0	0	2
43	0	0	0	0
44	0	0	0	0
45	3	0	0	3
46	0	0	0	0
47	2	0	0	2
48	0	0	0	0
49	0	0	0	0
50	0	0	0	0
51	0	0	0	0
52	2	0	0	2
53	0	0	0	0
54	2	0	0	2
55	0	0	0	0
56	2	0	0	2
57	1	0	0	1
58	5	0	0	5
59	2	0	0	2
60	4	0	0	4
61	0	0	0	0
62	0	0	0	0
63	0	2	0	2
64	6	0	0	6
65	7	0	0	7
66	8	1	0	9
<b>SOMA TOTAL</b>	120	5	1	126

Fonte dos dados: Comando de Correições e Disciplina – PMGO, 2013 .

**Compilação dos dados referente aos Processos Administrativos envolvendo Policiais Militares contraindicados na Avaliação Psicológica incluídos no ano de 2005**

Ordem	Quantidade de Processos Administrativos	Quantidade de Policiais Militares	Porcentagem
1	Zero	27	41%
2	Um	8	12%
3	Dois	11	17%
4	Três	6	9%
5	Quatro	4	6%
6	Cinco	5	8%
7	Seis	1	2%
8	Sete	2	3%
9	Oito	1	2%
10	Nove	1	2%
TOTAL		66	100%

Fonte dos dados: Comando de Correções e Disciplina – PMGO, 2013 .

**APÊNDICE C**  
**Levantamento realizado na JCS - Policiais contraindicados na avaliação psicológica concurso 2005**

Número do PM	Não Possui Histórico na JCS	Á disposição da JCS - Histórico de problemas Psicológicos	Á disposição da JCS - Histórico de outros problemas de saúde
1	x		
2		x	
3	x		
4			x
5	x		
6	x		
7	x		
8	x		
9		x	
10	x		
11		x	
12		x	
13		x	
14		x	
15		x	
16	x		
17	x		
18		x	
19		x	
20	x		
21		x	
22	x		
23	x		
24	x		
25	x		
26	x		
27			x
28			x
29	x		
30	x		
31	x		
32	x		
33			x
34			x
35		x	
36			x
37			x

Número do PM	Não Possui Histórico na JCS	À disposição da JCS - Histórico de problemas Psicológicos	À disposição da JCS - Histórico de outros problemas de saúde
38		x	
39			x
40		x	
41		x	
42			x
43			x
44	x		
45		x	
46	x		
47	x		
48	x		
49			x
50	x		
51	x		
52	x		
53	x		
54		x	
55	x		
56		x	
57		x	
58	x		
59			x
60	x		
61	x		
62	x		
63	x		
64	x		
65	x		
66		x	
<b>SOMA TOTAL</b>	<b>35</b>	<b>19</b>	<b>12</b>

Fonte dos dados: Seção de Psicologia – HPM GO, 2013.

**Compilação dos dados referente ao levantamento realizado na JCS - Policiais  
contraindicados na avaliação psicológica concurso 2005**

Descrição	Quantitativo
Não Possui Histórico na JCS	35
À disposição da JCS - Histórico de problemas Psicológicos	19
À disposição da JCS - Histórico de outros problemas de saúde	12
<b>TOTAL DE POLICIAIS MILITARES</b>	<b>66</b>

## **ANEXO A – Portaria Nº 23/2008-PM/1 Define conceitos, missões e atribuições da PMGO, bem como o perfil profissiográfico do CFO e CFP.**

**Goiânia, 31 de março de 2008 – Boletim Eletrônico nº. 60/2008**

---

O Comandante Geral da Polícia Militar do Estado de Goiás (PMGO), no uso de suas atribuições legais, que lhe confere o § 3º do art. 3º e 4º da Lei 8.125 de Julho de 1976, e...

Considerando que as instituições policiais devem se adequar ao Estado Democrático de Direito estatuído na Constituição Federal de 1988;

Considerando que, para tanto, urge a construção de uma polícia inteirada dos princípios fundamentais da nossa carta cidadã;

Considerando que a Polícia Militar é o órgão do Sistema de Segurança Pública que tem maior ligação com a população, pois lida com diversidades de tensões e problemas de ordem social;

Considerando que a Polícia Militar do Estado de Goiás busca se aproximar da perfeição, visando à prestação de um serviço de excelência;

Considerando que isso impõe a necessidade de aprimoramento na Matriz Curricular dos Cursos de Formação, tornando imprescindível traçar o perfil do policial militar, resolve:

**Art. 1º** Definir os conceitos relacionados à Polícia Militar:

**I - Polícia Ostensiva:** é o amplo exercício do Poder de Polícia Ostensiva executado de forma exclusiva pela instituição Policial Militar.

**II - Poder de Polícia Ostensiva:** É a faculdade de que dispõe a administração pública, através da Polícia Militar, de executar o policiamento ostensivo e a preservação da ordem pública com o objetivo de atingir a paz e o bem estar social. Tal exercício se desenvolve em quatro fases: ordem de polícia; consentimento de polícia; fiscalização de polícia; e sanção de polícia.

**a) Ordem de polícia** se trata de uma reserva legal (art. 5º, II da Constituição Federal), que pode ser enriquecida discricionariamente, consoante às circunstâncias encontradas pela Administração Pública.

**b) Consentimento de polícia**, quando couber, será a anuência, vinculada ou discricionária, do Estado com a atividade submetida ao preceito vedativo relativo, sempre que satisfeitos os condicionamentos exigidos.

**1) Licença** é o consentimento vinculado que ocorre quando as exigências condicionais estão todas na lei.

**2) Autorização** é consentimento discricionário que ocorre quando as exigências condicionais estão parcialmente na lei e parcialmente no administrativo.

**c) Fiscalização de polícia** é uma forma ordinária e inafastável de atuação administrativa, através da qual se verifica o cumprimento da ordem de polícia ou a regularidade da atividade já consentida por uma licença ou uma autorização. A fiscalização pode ser ex officio ou provocada. No caso específico da atuação da polícia de preservação da ordem pública, é que toma o nome de policiamento.

**d) Sanção de polícia** é a atuação administrativa auto-executória que se destina à repressão da infração. No caso da infração à ordem pública, a atividade administrativa, auto-executória, no exercício do poder de polícia, se esgota no constrangimento pessoal, direto e imediato, na justa medida para restabelecê-la.

**III - Policiamento Ostensivo** ação policial, exclusiva das Polícias Militares, em cujo emprego o homem ou a fração de tropa engajados sejam identificados de relance, quer pela farda, quer pelo equipamento, ou viatura, objetivando a preservação da ordem pública.

**IV - Preservação da Ordem Pública** é o exercício dinâmico do Poder de Polícia, no campo da segurança pública, manifestado por atuações predominantemente ostensivas, visando prevenir, dissuadir, coibir ou reprimir eventos que violem a ordem pública.

**V - Ordem Pública** conjunto de regras formais, que emanam do ordenamento jurídico da Nação, tendo por escopo regular as relações sociais em todos os níveis, do interesse público, estabelecendo um clima de convivência harmoniosa e pacífica, fiscalizado pelo Poder de Polícia, e constituindo uma situação ou condição que conduza ao bem comum;

**VI - Perturbação da Ordem** abrange todos os tipos de ações, inclusive as decorrentes de calamidade pública que, por sua natureza, origem, amplitude e potencial possam vir a comprometer, na esfera estadual, o exercício dos poderes constituídos, o cumprimento das leis e a manutenção da ordem pública, ameaçando a população e propriedades públicas e privadas.

**VII - Autoridade Policial Militar** é a autoridade do policial militar no exercício de suas funções constitucionais, isoladamente ou não. Decorrente do poder/dever do exercício das atividades de Polícia Ostensiva. Assim, a autoridade de um policial militar, em qualquer nível, implica em direitos e responsabilidades. Esta autoridade, que legitima a sua ação, advém de sua investidura no cargo ou função para qual foi designado. O poder público do qual o policial militar é investido deve ser usado como atributo do cargo e não como privilégio de quem o exerce. É esse poder que empresta autoridade ao agente público. O policial militar que relatar uma ocorrência, realizar uma busca pessoal, vistoriar uma edificação, desviar o trânsito de uma via, autuar um infrator ou efetuar uma prisão, estará no exercício de uma competência que lhe é atribuída por lei.

**VIII - Missão da Polícia Militar** exercer no Estado de Goiás, de maneira dinâmica, o Poder de Polícia Ostensiva e à preservação da ordem pública.

**IX - Chefe de Polícia Ostensiva** é o profissional a nível de oficial, gestor das atividades de Polícia Ostensiva, que possui conhecimento, capacidade e habilidade para planejar, coordenar e dirigir as atividades de Polícia Ostensiva.

**X - Policial Militar de segurança pública** é o profissional a nível de praça, que possui conhecimento, capacidade e habilidade para a execução das atividades de Polícia Ostensiva.

**Art. 2º** São atribuições constitucionais da Polícia Militar:

I – executar o policiamento ostensivo fiscalizando o ambiente social, de forma a prevenir ou neutralizar os fatores de risco que possam comprometer a ordem pública;

II – receber o prévio aviso da realização de eventos públicos, para fins de avaliação, planejamento, consentimento e execução das ações de Polícia Ostensiva e de preservação da ordem pública;

III – emitir normas, pareceres e laudos técnicos de avaliação de risco, relativos à Polícia Ostensiva e à ordem pública, em relação a eventos ou atividades em funcionamento e/ou permanentes;

IV – planejar, coordenar, dirigir e executar as ações de Polícia Ostensiva e de preservação da ordem pública;

V – realizar ações de prevenção e repressão imediata dos ilícitos penais e infrações administrativas definidas em lei;

VI – atuar de maneira preventiva, como força de dissuasão, em locais ou áreas específicas onde se presume ser possível a perturbação da ordem pública;

VII – atuar de maneira repressiva, como força de contenção, em locais ou áreas específicas onde ocorra a perturbação da ordem pública;

VIII – executar o policiamento ostensivo de trânsito urbano e rodoviário estadual, além de outras ações destinadas ao cumprimento da legislação de trânsito;

IX – executar o policiamento ostensivo ambiental;

X – proceder, nos termos da lei, à apuração das infrações penais militares que envolvam seus membros;

XI – lavrar termo circunstanciado nas infrações penais de menor potencial ofensivo, assim definidas em lei;

XII – realizar coleta, busca e análise de dados sobre a criminalidade e infrações administrativas de interesse policial, destinados a orientar o planejamento e a execução de suas atribuições;

XIII – realizar ações de inteligência destinadas a prevenir a criminalidade e a instrumentar o exercício da Polícia Ostensiva e da preservação da ordem pública;

XIV – realizar correções e inspeções, em caráter permanente ou extraordinário, na esfera de sua competência;

XV – fiscalizar o cumprimento dos dispositivos legais e normativos atinentes à Polícia Ostensiva, à ordem pública e pânico a esta pertinente;

XVI – garantir a segurança de dignitários, bem como realizar a escolta de detidos e presos;

XVII – cumprir as ordens judiciais e quando necessário, em conjunto com os demais órgãos envolvidos;

XVIII – estabelecer ações visando uma gestão de qualidade, tanto na esfera administrativa como operacional;

XIX – estabelecer a política de pessoal e administrativa;

XX – estabelecer a política de ensino e instrução para formação, especialização, aperfeiçoamento, adaptação, habilitação e treinamento do seu efetivo;

XXI – desenvolver os princípios morais, cívicos e militares de seu efetivo;

**Art. 3º** São competências do Chefe de Polícia Ostensiva:

I – Planejar, coordenar, dirigir e executar as atividades de Polícia Ostensiva e preservação da ordem pública.

II – Planejar, coordenar, dirigir e executar o policiamento ostensivo realizando a fiscalização sobre o ambiente social, de forma a prevenir ou neutralizar os fatores de risco que possam comprometer a ordem pública;

III – Conhecer os aspectos físicos, sociais, econômicos e culturais de sua área de responsabilidade;

IV – Coordenar junto à comunidade e demais órgãos públicos as atividades de sua área de responsabilidade que venham a interferir na preservação da ordem pública;

V – Elaborar laudo técnico de avaliação de risco relativo à ordem pública e fiscalizar o cumprimento de suas exigências para a instalação e funcionamento de estabelecimentos públicos ou privados;

VI – Elaborar laudo técnico de avaliação de risco relativo à ordem pública e fiscalizar o cumprimento de suas exigências para a realização ou continuidade de eventos públicos ou privados;

VII – Coordenar e executar ações de prevenção e repressão imediata dos ilícitos penais e infrações administrativas definidas em lei;

VIII – Coordenar e executar ações preventivas, como força de dissuasão, em locais ou áreas específicas onde se presuma ser possível a perturbação da ordem pública;

IX – Coordenar e executar ações repressivas, como força de contenção, em locais ou áreas específicas onde ocorra a perturbação da ordem pública;

X – Coordenar e executar o policiamento ostensivo e preventivo de trânsito urbano e rodoviário estadual, além de outras ações destinadas ao cumprimento da legislação de trânsito;

XI – Coordenar e executar o policiamento ostensivo e preventivo ambiental, além de outras ações destinadas ao cumprimento da legislação ambiental;

XII – Exercer o Poder de Polícia Judiciária Militar na apuração das infrações penais militares que envolvam seus membros;

XIII – Coordenar e controlar a lavratura dos termos circunstanciados nas infrações penais de menor potencial ofensivo, assim definidas em lei, bem como lavrá-los quando necessário;

XIV – Coordenar e executar a coleta, busca e análise de dados sobre a criminalidade e infrações administrativas de interesse policial, destinados a orientar o planejamento e a execução de suas atribuições;

XV – Coordenar e executar as ações de inteligência destinadas a prevenir a criminalidade e a instrumentar o exercício da Polícia Ostensiva e da preservação da ordem pública;

XVI – Coordenar e executar as inspeções e ações correcionais, em caráter permanente ou extraordinário, na esfera de sua competência;

XVII – Fiscalizar o cumprimento dos dispositivos legais e normativos atinentes à Polícia Ostensiva, à ordem pública e pânico a esta pertinente;

XVIII – Planejar, coordenar e executar o emprego dos recursos humanos e materiais necessários para o desempenho da atividade fim, cumprindo a política de pessoal e administrativa Institucional;

XIX – Comunicar a autoridade competente as ações meritórias observadas em sua área de atuação;

XX – Fiscalizar e executar as ações policiais visando aplicação dos direitos humanos, frente às necessidades da pessoa humana, a fim de garantir o exercício pleno da cidadania;

XXI – Planejar, coordenar e executar as ações relativas à segurança de dignitários e escolta de detidos e presos;

XXII – Planejar, coordenar e executar o cumprimento das ordens judiciais e quando necessário, em conjunto com os demais órgãos envolvidos;

XXIII – Implementar ações em sua esfera de competência visando uma gestão de qualidade;

XXIV – Planejar e implementar a política de ensino e instrução para formação, especialização, aperfeiçoamento, adaptação, habilitação e treinamento do seu efetivo;

XXV – Gerenciar as situações de crise em sua área de responsabilidade, integrando os órgãos necessários para a resolução do problema, observada sua esfera de competência;

XXVI – Promover e cultivar os princípios morais, cívicos e militares na sua esfera de competência;

XXVII – Agir como juiz militar nos processos militares, dentro da esfera de competência dos Conselhos Permanentes e Especiais da Justiça Militar.

**Art. 4º** São competências do Agente de Polícia Ostensiva:

- I – Executar as atividades de Polícia Ostensiva e preservação da ordem pública;
  - II – Executar o policiamento ostensivo fiscalizando o ambiente social, de forma a prevenir ou neutralizar os fatores de risco que possam comprometer a ordem pública;
  - III – Conhecer os aspectos físicos, sociais, econômicos e culturais de sua área de responsabilidade;
  - IV – Fiscalizar o cumprimento das condições exigidas nos laudos técnicos de avaliação de risco relativos à ordem pública para a instalação ou funcionamento de estabelecimentos públicos ou privados;
  - V – Fiscalizar o cumprimento das condições exigidas nos laudos técnicos de avaliação de risco relativos à ordem pública para a realização ou continuidade de eventos públicos ou privados;
  - VI – Executar ações de prevenção e repressão imediata dos ilícitos penais e infrações administrativas definidas em lei;
  - VII – Executar ações preventivas, como força de dissuasão, em locais ou áreas específicas onde se presume ser possível a perturbação da ordem pública;
  - VIII – Executar ações repressivas, como força de contenção, em locais ou áreas específicas onde ocorra a perturbação da ordem pública;
  - IX – Executar o policiamento ostensivo de trânsito urbano e rodoviário estadual, além de outras ações destinadas ao cumprimento da legislação de trânsito;
  - X – Executar o policiamento ostensivo ambiental;
  - XI – Apurar através de processo administrativo as infrações penais militares, quando for Subtenente ou 1º Sargento, de acordo com as normas pertinentes;
  - XII – Lavrar termo circunstanciado nas infrações penais de menor potencial ofensivo, assim definidas em lei;
  - XIII – Executar a coleta e busca de dados sobre a criminalidade e infrações administrativas de interesse policial, destinados a orientar o planejamento e a execução de suas atribuições;
  - XIV – Executar as ações de inteligência destinadas a prevenir a criminalidade e a instrumentar o exercício da Polícia Ostensiva e da preservação da ordem pública;
  - XV – Executar ações correccionais na esfera de sua competência;
  - XVI – Fiscalizar o cumprimento dos dispositivos legais e normativos atinentes à Polícia Ostensiva, à ordem pública e pânico a esta pertinente;
  - XVII – Executar as ações policiais visando aplicação dos direitos humanos, frente às necessidades da pessoa humana, a fim de garantir o exercício pleno da cidadania;
  - XVIII – Executar as ações relativas à segurança de dignitários e escolta de detidos e presos;
  - XIX – Executar o cumprimento das ordens judiciais;
  - XX – Executar as ações voltadas para uma gestão de qualidade;
  - XXI – Executar as ações de pessoal administrativas necessárias para o desempenho da atividade fim;
  - XXII – Cultuar os princípios morais, éticos, cívicos e militares na sua esfera de competência;
  - XXIII – Conhecer a legislação militar pertinente à atividade policial militar.
- Art. 5º** Os cursos de formação do Policial Militar, quer seja de praça ou de oficial, é o início primordial para acepção profissional, ao final dos quais, o policial militar deverá:
- I - Conhecer a legislação pertinente à atividade de segurança pública e as garantias que ela oferece aos cidadãos, com a finalidade de adoção de atitudes de justiça e respeito às leis;

II - Conhecer a legislação militar pertinente à atividade policial militar e ter capacidade para desempenhar os papéis nela previstos;

III - Ter capacidade para executar o policiamento ostensivo realizando a fiscalização sobre o ambiente social, de forma a prevenir ou neutralizar os fatores de risco que possam comprometer a ordem pública;

IV - Prestar ao público serviços de qualidade elevada, destinados a manter a segurança, a paz e a ordem na comunidade, através de ações empreendedoras e integradas junto à sociedade;

V - Identificar os problemas setorializados de crime e de desordem e verificar as suas causas, para assegurar uma intervenção rápida nos incidentes, principalmente onde há perigo de vida;

VI - Ter capacidade técnica adequada para aplicar o uso da força e de armas de fogo, de acordo com a natureza e as circunstâncias do incidente, observando os princípios da legalidade, necessidade, proporcionalidade e ética;

VII - Ter comprometimento ético e moral para desenvolver suas ações visando aplicação dos direitos humanos, frente às necessidades da pessoa humana, a fim de garantir o exercício pleno da cidadania.

VIII - Desenvolver comportamento profissional que estabeleça a confiança e o respeito ao público, através da adoção de normas profissionais, éticas e morais, que assegurem a imparcialidade na aplicação das leis;

IX - Liderar de forma plena e positiva o público interno e externo, na esfera de sua competência, para o fiel cumprimento de suas atividades;

X - Compreender os diversos assuntos humanísticos e sociais para o desenvolvimento do auto-conhecimento de suas capacidades técnica, cognitiva, emocional e de inter-relações com o objetivo de favorecer o desempenho de suas atribuições na resolução dos problemas sociais de forma pacífica e na aplicação da lei dentro dos parâmetros aceitáveis;

XI - Compreender o poder de Polícia Ostensiva para o desempenho do papel da autoridade policial militar, através do conhecimento técnico das possíveis variáveis internas e externas que possam interferir no exercício de suas atividades;

XII - Possuir habilidades para gerenciar ações administrativas de pessoal e material concernentes ao desempenho das atividades fins;

XIII - Ter capacidade técnica para garantir a segurança de dignitários e escolta de detidos e presos.

XIV - Ter conhecimento e capacidade necessários para o cumprimento das ordens judiciais.

XV - Compreender a importância das ações de gestão de qualidade e ter capacidade para implementá-las e executá-las.

XVI - Compreender os valores dos princípios morais, cívicos e militares.

XVII - Ter capacidade emocional para compreender e assimilar os diversos níveis de conflitos sociais, institucionais e pessoais, a fim de preservar os seus princípios morais e éticos, necessários para o desempenho de sua atividade profissional.

**Art. 6º** O Perfil Profissiográfico, com características psicológicas requeridas para o Curso de Formação de Oficiais, são:

I - **Adaptabilidade e Flexibilidade** - Capacidade de o indivíduo adaptar seu comportamento e de agir com desenvoltura nas mais diversas situações e/ou idéias.

II - **Atenção concentrada no nível médio superior a superior** - Capacidade de discriminar estímulos e atuar de forma adequada aos mesmos

III - **Capacidade de comunicação** (linguagem verbal e escrita) - Capacidade bem desenvolvida de emitir e transmitir mensagens e idéias, de forma verbal e escrita.

IV - **Capacidade de percepção e julgamento** – Capacidade de perceber os variados estímulos do ambiente, os diferenciando e categorizando, de forma a possibilitar um adequado julgamento da realidade, permitindo uma adequada tomada de ação.

V - **Capacidade de persuasão** – Capacidade bem desenvolvida de oratória e persuasão, tendo facilidade de argumentação e transmissão de idéias.

VI - **Controle da agressividade** - Energia que dispõe o indivíduo a enfrentar situações adversas, direcionando-a de forma que seja benéfica para si e para a sociedade mostrando-se uma pessoa combativa.

VII - **Controle da impulsividade** - Capacidade de controlar as emoções e a tendência a reagir de forma brusca e intensa, diante de um estímulo interno ou externo.

VIII - **Controle emocional** - Habilidade de reconhecer as próprias emoções diante de um estímulo, controlando-as de forma que não interfiram em seu comportamento.

IX - **Coordenação motora** – Capacidade bem desenvolvida de coordenar os movimentos corporais, em tempo e espaço adequados, utilizando também da habilidade viso-motora.

X - **Disciplina** - Capacidade de cumprir ordens e normas.

XI - **Ética nas relações** – Capacidade elevada de relacionar-se com os demais de maneira ética, respeitando os preceitos morais e humanísticos, que devem permear todas as relações interpessoais.

XII - **Iniciativa e Responsabilidade** - Capacidade do indivíduo em tomar decisões, assumindo suas conseqüências, empreender novas atitudes e/ou idéias e de tomada de decisões.

XIII - **Liderança** - Capacidade bem desenvolvida de gerenciar grupos em todos os seus aspectos, facilitando a atuação de todos em busca de um objetivo comum, a partir das potencialidades individuais.

XIV - **Memória auditiva e visual no nível médio superior a superior** - Capacidade para memorizar sons e imagens, principalmente fisionomias, tornando-as disponíveis para a lembrança imediata.

XV - **Raciocínio lógico no nível médio superior a superior** - Grau de raciocínio lógico global dentro da faixa média, aliado à capacidade de incorporar novos conhecimentos e reestruturar conceitos já estabelecidos, e capacidade de julgamento.

XVI - **Resiliência** - Capacidade de superar adversidades e situações potencialmente traumáticas.

XVII - **Resistência à fadiga** - Capacidade de vivenciar e resistir a situações de intenso desgaste físico e mental.

XVIII - **Resistência à frustração** - Habilidade de manter suas atividades em bom nível, quando privado da satisfação de uma necessidade pessoal, em uma dada situação profissional ou pessoal.

XIX - **Sociabilidade** - Capacidade em conviver em grupos de forma a proporcionar a possibilidade de trocas sociais e afetivas.

**Art. 7º** O Perfil Profissiográfico, com características psicológicas requeridas para o Curso de Formação de Praças, são:

I - **Adaptabilidade e Flexibilidade** - Capacidade de o indivíduo adaptar seu comportamento e de agir com desenvoltura nas mais diversas situações e/ou idéias.

II - **Atenção concentrada no nível médio a médio superior** - Capacidade de discriminar estímulos e atuar de forma adequada aos mesmos

III - **Capacidade de comunicação** (linguagem verbal e escrita) - Capacidade bem desenvolvida de transmitir e emitir mensagens e idéias, de forma verbal e escrita.

IV - **Capacidade de percepção e julgamento** - Capacidade de perceber os variados estímulos do ambiente, os diferenciando e categorizando, de forma a possibilitar um adequado julgamento da realidade, permitindo uma adequada tomada de ação.

V - **Controle da agressividade** - Energia que dispõe o indivíduo a enfrentar situações adversas, direcionando-a de forma que seja benéfica para si e para a sociedade mostrando-se uma pessoa combativa.

VI - **Controle da impulsividade** - Capacidade de controlar as emoções e a tendência a reagir de forma brusca e intensa, diante de um estímulo interno ou externo.

VII - **Controle emocional** - Habilidade de reconhecer as próprias emoções diante de um estímulo, controlando-as de forma que não interfiram em seu comportamento.

VIII - **Coordenação motora** - Capacidade bem desenvolvida de coordenar os movimentos corporais, em tempo e espaço adequados, utilizando também da habilidade viso-motora.

IX - **Disciplina** - Capacidade bem desenvolvida de cumprir ordens e normas.

X - **Ética nas relações** - Capacidade elevada de relacionar-se com os demais de maneira ética, respeitando os preceitos morais e humanísticos, que devem permear todas as relações interpessoais.

XI - **Iniciativa e Responsabilidade** - Capacidade do indivíduo em tomar decisões, assumindo suas conseqüências, empreender novas atitudes e/ou idéias e de tomada de decisões.

XII - **Liderança** - Capacidade adequada de gerenciar pequenos grupos em todos os seus aspectos.

XIII - **Memória auditiva e visual no nível médio a médio superior** - Capacidade para memorizar sons e imagens principalmente fisionomias, tornando-as disponíveis para a lembrança imediata.

XIV - **Raciocínio lógico no nível médio a médio superior** - Grau de raciocínio lógico global dentro da faixa média, aliado à capacidade de incorporar novos conhecimentos e reestruturar conceitos já estabelecidos, e capacidade de julgamento.

XV - **Resiliência** - Capacidade de superar adversidades e situações potencialmente traumáticas.

XVI - **Resistência à fadiga** - Capacidade de vivenciar e resistir a situações de intenso desgaste físico e mental.

XVII - **Resistência à frustração** - Habilidade de manter suas atividades em bom nível, quando privado da satisfação de uma necessidade pessoal, em uma dada situação profissional ou pessoal.

XVIII - **Sociabilidade** - Capacidade em conviver em grupos de forma a proporcionar a possibilidade de trocas sociais e afetivas.

**Art. 8º** Esta portaria entra em vigor na data de sua publicação.

Edson Costa Araújo Coronel QOPM

Comandante Geral

**ANEXO B – LEI Nº 14.851, DE 22 DE JULHO DE 2004****GOVERNO DO ESTADO DE GOIÁS**  
**Gabinete Civil da Governadoria**  
**Superintendência de Legislação.**

LEI Nº 14.851, DE 22 DE JULHO DE 2004.

[Altera a Lei nº 8.033, de 02 de dezembro de 1975, que dispõe sobre o Estatuto dos Policiais Militares do Estado de Goiás.](#)

A ASSEMBLÉIA LEGISLATIVA DO ESTADO DE GOIÁS, nos termos do art. 10 da Constituição Estadual, decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º O art. 11 da Lei nº 8.033, de 02 de dezembro de 1975, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 11 Para ingresso no Quadro de Oficiais da Polícia Militar - QOPM do Estado de Goiás exigir-se-á que o candidato:

I – tenha sido previamente aprovado em concurso público de provas ou de provas e títulos, ao qual somente poderão inscrever-se bacharéis em Direito, conforme dispuser o edital;

II - seja considerado habilitado em exames de capacidade física e de avaliação psicológica, ambos de caráter eliminatório;

III - tenha comportamento irrepreensível e conduta ilibada, comprovados através de investigação social, conforme definido no edital do concurso;

IV - goze de saúde física e mental, comprovada por Junta Médica Oficial;

V - tenha idade não superior a 32 (trinta e dois) anos, na data da posse;

VI - logre aprovação e classificação em curso de formação de oficiais, a ser ministrado pela Superintendência da Academia Estadual de Segurança Pública, da Secretaria da Segurança Pública e Justiça ou por órgão ou entidade pública conveniada ou contratada, com duração mínima de 2 (dois) anos;

VII - não tenha exercido atividades prejudiciais ou perigosas à Segurança Nacional.

§ 1º O candidato realizará o curso de formação a que se refere o inciso VI na condição de Cadete.

§ 2º O ingresso no Quadro de Oficiais da Polícia Militar - QOPM far-se-á no Posto de 2º (segundo) Tenente.” (NR)

Art. 2º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

PALÁCIO DO GOVERNO DO ESTADO DE GOIÁS, em Goiânia, 22 de julho de 2004, 116º da República.

MARCONI FERREIRA PERILLO JÚNIOR  
Ivan Soares de Gouvêa  
Jônathas Silva

(D.O. de 03-08-2004)

## ANEXO C - Edital nº 01, POLÍCIA MILITAR, -26 de janeiro de 2005



### SECRETARIA DE SEGURANÇA PÚBLICA E JUSTIÇA DO ESTADO DE GOIÁS SUPERINTENDÊNCIA DA ACADEMIA ESTADUAL DE SEGURANÇA PÚBLICA–SAESP

EDITAL Nº 1 – POLÍCIA MILITAR, 26 DE JANEIRO DE 2005

#### CONCURSO PÚBLICO PARA O CURSO DE FORMAÇÃO DE OFICIAIS E PRAÇAS-SOLDADO DA POLÍCIA MILITAR

O Comandante Geral da Polícia Militar do Estado de Goiás, considerando autorização governamental, no uso das atribuições que lhe são conferidas pelas Leis nº 8.033, de 12 de dezembro de 1975, 14.851, de 22 de julho de 2004 e 8.125 de 18 de julho de 1976, em parceria com o Presidente da Agência Goiana de Administração e Negócios Públicos, torna público que estarão abertas as inscrições para o Concurso Público destinado a selecionar candidatos para o Curso de Formação de Oficiais e Praças-Soldado da Polícia Militar.

O concurso obedecerá às normas preconizadas pela Lei 11.917, de 25 de março de 1993, com as alterações introduzidas pela Lei 12.608, de 17 de abril de 1995 e Lei 14.911, de 11 de agosto de 2004 e Portaria nº 295/PM-011/03PM1.

#### 1. DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

- 1.1. A 1ª fase será realizada pela Fundação Universidade Estadual de Goiás – FUEG, por intermédio do Núcleo de Seleção – UEG, e as demais fases serão realizadas pela Secretaria de Segurança Pública e Justiça, através da Superintendência da Academia Estadual de Segurança Pública – SAESP e Agência Goiana de Administração e Negócios Públicos – AGANP.

#### 2. DAS FASES DO CONCURSO

O concurso será constituído de 3 (três) fases, específicas e distintas.

**1ª fase** (eliminatória e classificatória)

**Soldado:** prova objetiva e redação

**Oficial:** prova objetiva e discursiva

**2ª fase** (eliminatória)

Avaliação médica, apresentação de resultados dos exames laboratoriais e avaliação psicológica

**3ª fase:** (eliminatória)

Teste de aptidão física – TAF

2.1 A 1ª fase do concurso para o Curso de Formação de Praças-Soldado PM, será realizada nas cidades de: **Anápolis, Goiânia, Iporá, Jataí, Posse e Uruaçu. As demais fases serão realizadas na cidade de Goiânia.**

2.1.1 O candidato para o Curso de Formação de Praças-Soldado PM indicará, no formulário de inscrição, a cidade onde deseja realizar as provas da 1ª fase.

2.2 Todas as fases do concurso para o Curso de Formação de Oficial PM serão realizadas **somente** na cidade de Goiânia.

### 3. DOS CARGOS

#### 3.1. ALUNO SOLDADO PM

##### 3.1.1. Requisitos:

- a) certificado ou diploma de conclusão do ensino médio, expedido por estabelecimento oficial ou reconhecido, que deverá ser apresentado por ocasião da investidura no cargo;
- b) idade mínima de 18 (dezoito) anos e máxima de 28 (vinte e oito) anos, na data da investidura no cargo;
- c) declarar que aceita as condições do Edital.

3.1.2. *Descrição sumária das atividades:* "A polícia ostensiva e a preservação da ordem pública". (Constituição Federal – Art. 144 – Parágrafo 5º).

3.1.3. *Jornada de trabalho:* tempo integral e dedicação exclusiva.

3.1.4. *Remuneração:* R\$ 1.156,00 (um mil, cento e cinquenta e seis reais) e demais vantagens previstas para o integrante da Polícia Militar.

3.1.5. *Vagas:* 500 (quinhentas), sendo 450 (quatrocentas e cinquenta) para candidatos do sexo masculino e 50 (cinquenta) para candidatas do sexo feminino.

3.1.5.1. 10% (dez por cento) das vagas oferecidas serão destinadas a candidatas do sexo feminino, conforme a Lei Estadual nº 12.608, de 17 de abril de 1995.

3.1.5.2. Não haverá reserva de vagas para portadores de deficiência, em razão da incompatibilidade para o exercício das atribuições do cargo. (Lei 14.714, de 04 de fevereiro de 2004).

3.1.6. *Taxa de inscrição:* R\$ 55,00 (cinquenta e cinco reais).

#### 3.2 ALUNO OFICIAL PM

Obs: O Aluno Oficial PM poderá ascender ao último posto da carreira do oficialato, qual seja, o de Coronel da Polícia Militar.

##### 3.2.1 Requisitos:

a) certidão de conclusão ou diploma de conclusão do Curso Superior em Direito, reconhecido pelo órgão competente, que deverá ser apresentado por ocasião da investidura no cargo;

b) idade mínima de 18 (dezoito) anos e máxima de 32 (trinta e dois) anos, na data da investidura no cargo;

c) declarar que aceita as condições do Edital.

3.2.2 *Descrição sumária das atividades:* "A polícia ostensiva e a preservação da ordem pública". (Constituição Federal – Art. 144 – Parágrafo 5º).

3.2.3 *Jornada de trabalho:* tempo integral e dedicação exclusiva.

3.2.4 *Remuneração Inicial:* R\$ 1.250,00 (um mil, duzentos e cinquenta reais) e demais vantagens previstas para o integrante da Polícia Militar.

3.2.5 *Vagas:* 80 (oitenta), sendo 72 (setenta e duas) para candidatos do sexo masculino e 8 (oito) para candidatas do sexo feminino.

3.2.5.1 10% (dez por cento) das vagas oferecidas serão destinadas a candidatas do sexo feminino, conforme a Lei Estadual 12.608, de 17 de abril de 1995.

3.2.6 Não haverá reserva de vagas para portadores de deficiência, em razão da incompatibilidade para o exercício das atribuições do cargo. (Lei 14.714, de 04 de fevereiro de 2004).

3.2.7 *Taxa de inscrição:* R\$ 85,00 (oitenta e cinco reais).

### 4. DA DISTRIBUIÇÃO DAS VAGAS

4.1 A futura lotação dos candidatos ao cargo de Aluno Oficial PM, será em qualquer cidade do Estado de Goiás de acordo com a necessidade da Corporação.

4.2 As vagas para futura lotação dos candidatos ao cargo de Aluno Soldado PM estão distribuídas conforme o **QUADRO I**, a seguir:

<i>QUADRO I</i>			
GRANDE COMANDO COM CIDADE SEDE	VAGAS		
	MAS.	FEM.	TOTAL
1º CRPM Goiânia	150	20	170
2º CRPM Aparecida de Goiânia	60	06	66
3º CRPM Anápolis	20	02	22
4º CRPM Cidade de Goiás	20	02	22
5º CRPM Luziânia	40	04	44
6º CRPM Itumbiara	20	02	22
7º CRPM Iporá	20	02	22
8º CRPM Rio Verde	20	02	22
9º CRPM Catalão	20	02	22
10º CRPM Uruaçu	20	02	22
12º CRPM Porangatu	20	02	22
13º CRPM Posse	20	02	22
14º CRPM Jataí	20	02	22
<b>Total</b>	<b>450</b>	<b>50</b>	<b>500</b>

4.3 As vagas destinadas a cada um dos Comandos Regionais da PM, serão de acordo com o **QUADRO II**:

<i>QUADRO II</i>	
GRANDE COMANDO	ÁREAS DE ABRANGÊNCIA
1º CRPM	Goiânia.
2º CRPM	Abadia de Goiás, Adelândia, Americano do Brasil, Anicuns, Aparecida de Goiânia, Aragoiânia, Avelinópolis, Bela Vista de Goiás, Bonfinópolis, Campestre de Goiás, Caldazinha, Guapó, Hidrolândia, Trindade, Nazário, Santa Bárbara de Goiás, Senador Canedo, Varjão, e BPMAmb.

3º CRPM	Abadiânia, Anápolis, Araçu, Brazabrantes, Caturai, Campo Limpo de Goiás, Corumbá de Goiás, Damolândia, Gameleira de Goiás, Goianópolis, Goianira, Inhumas, Itauçu, Leopoldo de Bulhões, Nerópolis, Nova Veneza, Ouro Verde, Petrolina de Goiás, Pirenópolis, Santa Rosa de Goiás, Santo Antônio do Descoberto, Terezópolis de Goiás e Vila Propício.
4º CRPM	Araguapaz, Aruanã, Faina, Britânia, Buriti de Goiás, Córrego do Ouro, Cidade de Goiás, Fazenda Nova, Guaraíta, Heitorai, Itaberaí, Itaguari, Itaguaru, Itapuranga, Itapirapuã, Jussara, Matrinchã, Morro Agudo de Goiás, Mozarlândia, Mossâmedes, Nova Crixás, Novo Brasil, Sanclerlândia, Santa Fé de Goiás e Taquaral.
5º CRPM	Águas Lindas, Alexânia, Cidade Ocidental, Cristalina, Cocalzinho de Goiás, Luziânia, Mimoso de Goiás, Novo Gama, Padre Bernardo, Stº Antonio do Descoberto e Valparaíso de Goiás.
6º CRPM	Água Limpa, Aloândia, Bom Jesus de Goiás, Buriti Alegre, Cachoeira Dourada, Caldas Novas, Corumbaíba, Cromínia, Goiatuba, Itumbiara, Joviânia, Mairipotaba, Mazargão, Morrinhos, Panamá, Piracanjuba, Pontalina, Porteirão, Professor Jamil Safady, Rio Quente e Vicentinópolis.
7º CRPM	Amorinópolis, Aragarças, Arenópolis, Aurilândia, Baliza, Bom Jardim de Goiás, Cachoeira de Goiás, Caiapônia, Cesarina, Diorama, Doverlândia, Firminópolis, Iporá, Israelândia, Ivolândia, Jaupaci, Moiporá, Montes Claros de Goiás, Palestina de Goiás, Palmeiras de Goiás, Palminópolis, Paraúna, Piranhas, São João da Paraúna, São Luiz de Montes Belos e Turvânia.
8º CRPM	Acreúna, Cachoeira Alta, Castelândia, Edealina, Edéia, Gouvelândia, Indiara, Inaciolândia, Jandaia, Maurilândia, Montividiu, Paranaiguara, Quirinópolis, Rio Verde, Santa Helena de Goiás, Santo Antônio da Barra, São Simão e Turvelândia.
9º CRPM	Anhanguera, Campo Alegre de Goiás, Catalão, Cristianópolis, Cumari, Davinópolis, Goiandira, Ipameri, Nova Aurora, Orizona, Ouvidor, Palmelo, Pires do Rio, Santa Cruz de Goiás, São Miguel do Passa Quatro, Silvânia, Três Ranchos, Uruai e Vianópolis.
10º CRPM	Alto Horizonte, Barro Alto, Campinorte, Campos Verdes, Carmo do Rio Verde, Ceres, Colinas do Sul, Crixás, Goianésia, Guarinos, Hidrolina, Ipiranga, Itapaci, Jaraguá, Jesópolis, Nova América, Nova Glória, Nova Iguaçu de Goiás, Niquelândia, Pilar de Goiás, Rialma, Rianópolis, Rubiataba, Santa Isabel, Santa Rita do Novo Destino, Santa Terezinha de Goiás, São Francisco de Goiás, São Luiz do Norte, São Patrício, Uirapuru, Uruaçu e Uruana.
12º CRPM	Amaralina, Bonópolis, Campinaçu, Estrela do Norte, Formoso, Mara Rosa, Minaçu, Montividiu do Norte, Mutunópolis, Mundo Novo, Novo Planalto, Porangatu, Santa Tereza de Goiás, São Miguel do Araguaia e Trombas.
13º CRPM	Alvorada do Norte, Buritinópolis, Campos Belos de Goiás, Cavalcante, Damianópolis, Divinópolis, Guarani de Goiás, Iaciara, Mambaí, Monte Alegre de Goiás, Nova Roma, Posse, São Domingos, Simolândia, Sítio D'Abadia e Teresina de Goiás.
14º CRPM	Aparecida do Rio Doce, Aporé, Caçu, Chapadão do Céu, Itajá, Itarumã, Jataí, Lagoa Santa, Mineiros, Perolândia, Portelândia, Santa Rita do Araguaia e Serranópolis.

4.4 No ato da inscrição, os candidatos ao cargo de Aluno Soldado PM farão opção de futura lotação, conforme o **QUADRO I** deste Edital, sem possibilidade de remoção durante 3 (três) anos, salvo estrita necessidade do serviço que justifique sua movimentação.

#### 5. DAS CONDIÇÕES PARA INVESTIDURA NOS CARGOS (INGRESSO NO CURSO DE FORMAÇÃO)

- a) ser brasileiro;
- b) ter o nível de escolaridade e a formação exigidos para o exercício do cargo;
- c) ter idade mínima de 18 (dezoito) anos e máxima de 32 (trinta e dois) anos, para o candidato ao cargo de Aluno Oficial PM e mínima de 18 (dezoito) anos e máxima de 28 (vinte e oito) anos para o candidato ao cargo de Aluno Soldado PM;

- d) ter altura mínima de 1,65m (sexo masculino) e 1,60m (sexo feminino);
  - e) estar quite com as obrigações militar e eleitoral;
  - f) ter bons antecedentes e idoneidade moral;
  - g) se praça de corporação militar, estar classificado, no mínimo, no comportamento “BOM”;
  - h) se militar, não figurar como indiciado em Inquérito Policial, Policial Militar ou Conselho de Disciplina, não estar respondendo a processo criminal relativo a caso de fato ocorrido em consequência do serviço que constitua ilícito infamante, lesivo à honra ou ao pudor Policial Militar;
- i) não ter sofrido condenação criminal com pena privativa de liberdade, medida de segurança ou qualquer condenação incompatível com a função Policial Militar;
- j) não ter sido dispensado de Corporação das Forças Armadas, por incapacidade física definitiva ou moral, ou por motivo considerado incompatível com as exigências para a função Policial Militar, de acordo com a legislação em vigor;
- k) não ter sido desligado de estabelecimento de ensino militar por motivo disciplinar;
- l) não estar enquadrado como fisicamente incapacitado de acordo com as disposições do Anexo I deste Edital.

## 6. DA INSCRIÇÃO

### 6.1 Período: 16 de fevereiro a 8 de março de 2005

### 6.2 Locais de venda do Manual do Candidato e da Inscrição Presencial:

QUADRO III		
CAIXA ECONÔMICA FEDERAL–CAIXA		
CIDADE	AGÊNCIA	ENDEREÇO
<i>Anápolis</i>	Anápolis	Rua Engenheiro Portela, n. 222 – Centro. Av. Pres. Kennedy, n. 71-B. Maracanã.
	Centro-Oeste Mozart Soares	Av. Brasil Sul, n. 770 – Vila Jussara.
<i>Aparecida de Goiânia</i>	Buriti Shopping	Av. Rio Verde, Qd – n.102 Lt. 4 .
	Garavelo	Av. da Igualdade, Qd. 91 – Lt. 3 e 4 – Setor Garavelo.
<i>Catalão</i>	Catalão	Av. 20 de Agosto, n. 1858- Centro.
<i>Formosa</i>	Formosa	Pç. N. S <sup>ra</sup> . da Conceição, n. 88 – Centro.
<i>Goiânia</i>	Anhangüera	Av. Anhangüera, n. 5.829 – Centro.
	24 de Outubro	Av. 24 de outubro, n. 1.452 – Campinas.
	República do Líbano	Av. República do Líbano, n. 1991 – St. Oeste.
	Adílson Seabra	Av. Anhangüera, n. 3.128 – St. Universitário.
	Flamboyant	Flamboyant Shopping Center, sl. 280 – Jd. Goiás.
	Cora Coralina	Av. Armando de Godoy, qd-87, lt-13/15 – Cidade Jardim.
	Apinajés	Av. T-63, qd-582, Lt-10/11 – Nova Suíça.
	Parthenon Center	Rua 4, n. 515 – Ed. Parthenon Center – Centro.
	Pedro Ludovico	Av. 1 <sup>a</sup> Radial, esq. c. Av. Circular, Qd-58 Lt-5 – St. P. Ludovico.
Coimbra	Av. Castelo Branco, n. 1.588 – Setor Coimbra.	

	Serra Dourada	Av. Goiás, qd-3, n. 187 – Centro.
	Praça do Trabalhador	Av. Independência, esq. c. Rua 74, Qd-29 Lt-82 a 84 – Centro.
	Praça do Avião	Av. Pires Fernandes, n. 426 – Aeroporto.
	Marista	Rua 85, n. 2.481 – Setor Marista.
	Vila Nova	5ª Av., n. 1.110 – Vila Nova.
	T-9	Av. T-9, n. 2.439 – Jardim América.
<i>Goiás</i>	Vila Boa de Goiás	Rua Moretti Foggia, n. 7 – Centro.
<i>Iporá</i>	Iporá	Pç. do Trabalhador, n. 142, qd-78, Lt-182 – Centro.
<i>Itumbiara</i>	Itumbiara	Pç. da República, n. 456 – Centro.
<i>Jataí</i>	Jataí	Av. Goiás, 900 – Centro.
<i>Luziânia</i>	Luziânia	Pç. Evangelina Meireles, n. 85 – Centro.
<i>Porangatu</i>	Porangatu	Rua 8, qd-23, lt-4 – Centro.
<i>Rio Verde</i>	Rio Verde	Rua Cel. Vaiano, esq. c. Mj. Oscar Campos – Centro.
<i>Trindade</i>	Trindade	Rua Dr. Irani Ferreira, n. 65 – Centro.
<i>Uruaçu</i>	Uruaçu	Av. Tocantins, n. 58 – Centro.

### 6.3 PROCEDIMENTOS PARA A INSCRIÇÃO

#### 6.3.1 presencial

- a) adquirir o Manual do Candidato pelo valor de R\$5,00 (cinco reais), nas agências credenciadas indicadas no **QUADRO III**;
- b) preencher, SEM RASURAS, o formulário de inscrição;
- c) pagar a taxa de inscrição, entregar a documentação, conforme item 7 deste Edital, em qualquer agência credenciada conforme **QUADRO III** e receber o Cartão de Identificação, que é o comprovante da inscrição.

6.3.1.1 Nesta modalidade, é vedado o pagamento da taxa de inscrição em agências lotéricas.

#### 6.3.2 internet

6.3.2.1 A internet é para o fim exclusivo de acesso ao Manual do Candidato e ao formulário de inscrição. Para efetivar sua inscrição o candidato precisa efetuar o pagamento da taxa de inscrição, em qualquer agência da CAIXA ou lotérica do país.

6.3.2.2 Os candidatos interessados em inscrever-se pela internet deverão:

- a) conectar-se ao endereço eletrônico [www.nucleodeselecao.ueg.br](http://www.nucleodeselecao.ueg.br), a partir do dia 16 de fevereiro de 2005, até às 16 horas, do dia 8 de março de 2005, para ler o Manual do Candidato, preencher os dados e imprimir o Cartão de Identificação;
- b) em qualquer agência da CAIXA ou lotérica do país, efetuar o pagamento da taxa de inscrição até o dia **8 de março de 2005** e receber o Cartão de Identificação, que é o comprovante da inscrição, devidamente autenticado.

6.3.2.3 Informações complementares sobre os procedimentos pela internet estarão disponíveis no endereço eletrônico do Núcleo de Seleção – UEG ([www.nucleodeselecao.ueg.br](http://www.nucleodeselecao.ueg.br)).

6.3.2.4 O candidato inscrito via internet não deverá enviar cópia de documento de identidade, sendo de responsabilidade exclusiva do candidato os dados cadastrais informados no ato da inscrição.

6.3.2.5 A confirmação de inscrição do candidato pela internet será feita pelo endereço eletrônico do Núcleo de Seleção – UEG ([www.nucleodeselecao.ueg.br](http://www.nucleodeselecao.ueg.br)), **a partir do dia 11 de março de 2005**.

6.4 As informações prestadas no formulário de inscrição são de inteira responsabilidade do candidato, dispondo o Núcleo de Seleção – UEG do direito de excluir do concurso aquele que não preencher o formulário de forma completa, correta e legível ou que fornecer dados comprovadamente inverídicos.

6.4.1 **Em caso de erro ou não preenchimento completo do formulário de inscrição, esta será indeferida, independentemente de qualquer aviso ou diligência.**

6.5 Uma vez efetivada a inscrição, não será permitida, qualquer alteração. Cabe ao interessado certificar-se de que atende a todos os requisitos para participar do concurso e preencher, de forma devida, todos os campos do formulário.

6.6 Não serão aceitas inscrições por fax.

6.7 É vedada a inscrição condicional ou extemporânea.

6.8 O valor referente ao pagamento da taxa de inscrição não será devolvido.

6.9 Não haverá isenção da taxa de inscrição.

6.10 Caso o cheque utilizado para o pagamento da taxa de inscrição seja devolvido por qualquer motivo, a inscrição será cancelada.

6.11 O simples recolhimento da taxa de inscrição não garantirá a inscrição do candidato no concurso.

6.12 As inscrições que não atenderem ao estabelecido neste Edital serão consideradas sem efeito.

6.13 A concorrência e a relação das inscrições indeferidas ou canceladas serão publicadas na Diretoria de Apoio Administrativo 3ª Seção – DAA/3, na Av. Contorno 879 – Setor Central – Quartel do Comando Geral – Goiânia, no Núcleo de Seleção – UEG e na internet ([www.nucleodeselecao.ueg.br](http://www.nucleodeselecao.ueg.br)), **no dia 31 de março de 2005**.

6.14 Será admitida a inscrição por procuração, mediante a apresentação da carteira de identidade do procurador, dos documentos do candidato exigidos no item 7 do Edital e da procuração simples.

6.15 O candidato inscrito por procuração tem total responsabilidade pelas informações prestadas por seu procurador, arcando com as conseqüências de eventuais erros cometidos no preenchimento do formulário e na efetivação da inscrição. Somente o candidato poderá assinar o cartão de identificação.

6.16 É vedada a efetivação de mais de uma inscrição em nome do mesmo candidato. Caso se verifique dupla inscrição, será considerada apenas a mais recente.

### 7 DA DOCUMENTAÇÃO

7.1 O Cadastro de Pessoa Física – CPF é documento imprescindível para efetuar a inscrição.

7.2 O candidato deverá, no ato da **inscrição presencial**, entregar os seguintes documentos:

- a) formulário de inscrição devidamente preenchido;
- b) fotocópia legível do documento de identificação.

- 7.3 Serão considerados documentos de identificação no concurso, para acesso à sala de provas, os que **contenham foto e impressão digital** expedidos pelas Secretarias de Segurança Pública e Justiça, pelas Forças Armadas ou pela Polícia Militar e carteiras expedidas por Ordens ou Conselhos Profissionais regulamentados na forma da lei.

**Outros documentos de identificação, não serão, assim, considerados neste concurso, inclusive a Carteira Nacional de Habilitação (CNH), por não conter impressão digital.**

<b>1ª fase</b>
----------------

**8 DAS PROVAS**

- 8.1 **Soldado:** prova objetiva e redação;

**Oficial:** prova objetiva e discursiva.

- 8.2 **No dia 24 de abril de 2005, das 13h10min às 18h10min,** será realizada a 1ª fase do concurso para o Curso de Formação de Oficiais e Praças-Soldado da Polícia Militar, em locais a serem publicados na internet e na imprensa goiana, **no dia 14 de abril de 2005.**

- 8.3 As provas da 1ª fase serão aplicadas conforme conteúdo programático, constante deste Edital, e **QUADROS IV e V:**

<b>QUADRO IV</b>				
<i>CURSO DE FORMAÇÃO DE PRAÇAS-SOLDADO PM</i>				
<b>PROVA</b>	<b>TIPO</b>	<b>DISCIPLINA</b>	<b>Nº DE QUESTÕES</b>	<b>VALOR DA PROVA</b>
Objetiva	Conhecimentos Gerais	Língua Portuguesa	20	100
		Matemática	20	
		Realidade étnica, social, histórica, geográfica, cultural, política e econômica do Estado de Goiás.	10	
Redação		Proposta de dissertação	-	50

<b>QUADRO V</b>				
<i>CURSO DE FORMAÇÃO DE OFICIAL PM</i>				
<b>PROVA</b>	<b>TIPO</b>	<b>DISCIPLINA</b>	<b>Nº DE QUESTÕES</b>	<b>VALOR DA PROVA</b>
Objetiva	Conhecimentos Específicos	Direito Penal	8	100
		Direito Processual Penal	8	
		Direito Civil	8	
		Direito Constitucional	8	
		Direito Administrativo	8	
	Língua Portuguesa	Língua Portuguesa	5	
	Conhecimentos Gerais	Realidade étnica, social, histórica, geográfica, cultural, política e econômica do Estado de Goiás.	5	
Discursiva*	Conhecimentos Específicos	Direito Processual Penal	1	50
		Direito Civil	1	
		Direito Constitucional	1	
		Direito Administrativo	1	
		Direito Processual Penal	1	

\* Dentre as 5 (cinco) questões relacionadas ao conteúdo programático da prova discursiva, o candidato responderá apenas 2 (duas), a sua escolha.

- 8.4 As provas serão realizadas sem consulta a qualquer material.
- 8.5 As questões da prova objetiva serão de múltipla escolha, com 4 (quatro) proposições cada.
- 8.6 As respostas das questões da prova objetiva deverão ser marcadas no cartão-resposta, com caneta esferográfica preta, preenchendo-se correta e completamente os alvéolos circulares do cartão, para facilitar a leitura óptica das respostas.
- 8.7 Será considerada inválida a resposta que apresentar rasura, omissão ou duplicidade de alternativas assinaladas, atribuindo-se pontuação zero para a resposta.
- 8.8 Em nenhuma hipótese haverá substituição do cartão-resposta.
- 8.9 Serão de inteira responsabilidade do candidato os prejuízos advindos das marcações incorretas.
- 8.10 O gabarito oficial da prova objetiva será publicado na internet ([www.nucleodeselecao.ueg.br](http://www.nucleodeselecao.ueg.br)) e imprensa goiana, **no dia 25 de abril de 2005.**
- 8.11 As provas de redação e discursiva deverão ser feitas com caneta esferográfica preta e não poderão ser assinadas, rubricadas ou conter qualquer palavra ou marca que as identifiquem, sob pena de serem anuladas.
- 8.12 Não serão corrigidas provas feitas a lápis.
- 8.13 O candidato, ao terminar as provas, entregará ao fiscal o cartão-resposta e a prova de redação ou discursiva, conforme o cargo.
- 8.14 Durante a realização das provas, será colhida pela Polícia Técnico-Científica, a impressão digital de todos os candidatos. O candidato que não aceitar este procedimento será excluído do concurso.
- 8.15 O candidato deverá comparecer ao local de realização das provas com antecedência de 30 (trinta) minutos do horário estabelecido para o seu início, portando o cartão de identificação, o documento original de identidade que contenha foto e impressão digital e caneta esferográfica preta.
- 8.16 É obrigatória a apresentação do documento original de identificação que contenha foto e impressão digital e cartão de identificação, no dia das provas.
- 8.17 Em caso de furto ou roubo do documento de identidade ou do cartão de identificação, deverá ser apresentado documento que ateste o registro de ocorrência policial.
- 8.18 O portão será aberto aos candidatos às 12 horas e fechado às 13 horas, não sendo permitida, em hipótese alguma, a entrada de candidatos após este horário.**
- 8.19 Não haverá segunda chamada para as provas.
- 8.20 É obrigatório o comparecimento do candidato, nos horários e locais estabelecidos.
- 8.21 Durante a realização das provas, não será permitida a comunicação entre os candidatos, nem a utilização de régua de cálculo, calculadoras ou similares ou qualquer equipamento digital, inclusive relógio, bem como de livros, dicionários, anotações e impressos.
- 8.22 Não será permitida a entrada de candidatos portando armas.
- 8.23 Telefone celular ou qualquer outro aparelho similar deverão ser desligados e colocados sob a carteira do candidato.
- 8.23.1 Se o candidato for flagrado utilizando celular ou qualquer outro aparelho similar durante as provas, será eliminado do concurso.
- 8.24 Terá suas provas anuladas e será eliminado do concurso o candidato que, durante a realização das provas:
- for surpreendido dando ou recebendo auxílio;
  - usar ou tentar usar meios fraudulentos e/ou ilegais;
  - tornar-se descortês com fiscais, auxiliares, autoridades presentes ou outros candidatos.
- 8.25 Na hipótese de um candidato necessitar ausentar-se da sala de provas, por qualquer motivo, só poderá fazê-lo acompanhado de um fiscal.
- O candidato somente poderá se retirar do local de provas em definitivo a partir das 16 horas e 30 minutos.

## 9 DOS CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO E CLASSIFICAÇÃO – 1ª FASE

- 9.1 Todos os candidatos terão a prova objetiva corrigida por meio eletrônico.
- 9.2 Só serão selecionados para a correção da prova de redação ou discursiva, os candidatos que cumulativamente:
- 1º - obtiverem pontuação igual ou superior a 50% do valor da prova;
  - 2º - a) **Candidatos ao cargo de Aluno Soldado PM** - serão selecionados até o limite de três vezes o número de vagas, conforme este Edital, estabelecendo-se então o ponto de corte.
    - Candidatos ao cargo de Aluno Oficial PM** - serão selecionados até o limite de quatro vezes o número de vagas, conforme este Edital, estabelecendo-se então o ponto de corte.
- 9.2.1 Candidatos com pontuação igual à do limite de três vezes o número de vagas para Soldado e quatro

vezes para Oficial, serão selecionados para a correção da prova de redação ou discursiva, não importando a quantidade.

- 9.3 A classificação final dos candidatos na 1ª fase será feita pela soma dos pontos obtidos por cada candidato nas provas objetivas e redação ou discursiva, em ordem decrescente dos resultados.
- 9.4 **Serão convocados para a 2ª fase do concurso, em ordem decrescente da pontuação obtida, os candidatos que se classificarem até o limite de 2 vezes o número de vagas fixado neste Edital.**
- 9.5 Em caso de empate, terá preferência o candidato que:
- obtiver maior nota na prova de redação ou discursiva;
  - obtiver maior nota na prova objetiva de Língua Portuguesa;
  - for mais idoso.
- 9.6 Estará eliminado do concurso o candidato que:
- não atingir o mínimo de 50% do total da pontuação da prova objetiva;
  - não for selecionado para a correção da redação ou discursiva dentro do limite de 3 (três) vezes o número de vagas para o cargo de Aluno Soldado e 4 (quatro) vezes para o cargo de Aluno Oficial;
  - não for classificado para a 2ª fase (até o limite de 2 (duas) vezes o número de vagas);
  - obtiver nota zero na prova de redação ou discursiva;
  - não comparecer.
- 9.7 **No dia 20 de maio de 2005**, será afixada a convocação dos candidatos classificados para a segunda fase, bem como o local e o horário de sua realização, na Seção de Seleção e Recrutamento – Diretoria de Apoio Administrativo e Financeiro 3ª Seção – DAA/3, situada na Av. Contorno, 879 – Setor Central – Quartel do Comando Geral – Goiânia e na internet ([www.nucleodeselecao.ueq.br](http://www.nucleodeselecao.ueq.br)).

#### 2ª fase

#### 10 DA AVALIAÇÃO MÉDICA, APRESENTAÇÃO DE RESULTADOS DOS EXAMES LABORATORIAIS E AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA

- 10.1 **No período de 30 de maio a 5 de julho de 2005**, será realizada a 2ª fase do concurso, em locais e horários a serem afixados no **dia 20 de maio de 2005**, na Seção de Seleção e Recrutamento - Diretoria de Apoio Administrativo e Financeiro 3ª Seção – DAA/3, situada à Av. Contorno, 879 – Setor Central – Quartel do Comando Geral – Goiânia e na internet.
- 10.2 Os candidatos selecionados para a 2ª fase deverão comparecer no HPM (Hospital da Polícia Militar), situado na Av. Atílio Correia Lima, Setor Cidade Jardim, Goiânia, com dia e hora marcados, conforme publicação do resultado da 1ª fase, para receberem da Junta Médica as instruções necessárias para a realização desta fase.
- 10.3 O exame toxicológico será realizado obrigatoriamente pelo HPM (Hospital da Polícia Militar).
- 10.4 A realização dos exames laboratoriais, eletrocardiograma, toxicológico e outros julgados necessários pela Junta Policial Médica Central de Saúde – JPMCS, correrão por conta do candidato.
- 10.5 A avaliação psicológica será realizada simultaneamente com a JPMCS (Junta Médica), com base nas exigências funcionais e comportamentais do cargo a ser ocupado, conforme Perfil Psicológico (Anexo III) e compreenderá:
- testes e inventários de personalidade;
  - teste de inteligência;
  - dinâmica de grupo e/ou anamnese psicológica.
- 10.6 A Avaliação psicológica terá por objetivo selecionar candidatos que possuam características pessoais que o habilitem a exercer suas funções, de forma a não colocar em risco a comunidade a que presta seus serviços, a imagem da Corporação e a si mesmo.
- 10.7 Serão eliminados do concurso todos os candidatos que não comparecerem ou que forem considerados não recomendados para o exercício da função.
- 10.8 **No dia 11 de julho de 2005**, serão afixados o resultado da 2ª fase e a convocação para a 3ª fase - Teste de Aptidão Física – TAF, que será realizada na Academia Estadual de Segurança Pública – AESP, bem como o horário para a realização do mesmo, na Seção de Seleção e Recrutamento – Diretoria de Apoio Administrativo e Financeiro 3ª Seção – DAA/3.
- 10.9 Demais informações referentes à 2ª fase, encontram-se no **Anexo I e III** deste Edital.

#### 3ª fase

#### 11 DO TESTE DE APTIDÃO FÍSICA – TAF

- 11.1 **No período de 26 de julho a 5 de agosto de 2005**, será realizada a 3ª fase do concurso, na Academia Estadual de Segurança Pública – AESP.
- 11.2 O Teste de Aptidão Física – TAF visa a aferir a capacidade mínima necessária para suportar, física e organicamente, as exigências dos cargos constantes deste Edital e consistirá em submeter o candidato a teste de caráter eliminatório, em que deverá atingir o desempenho mínimo para ser considerado recomendado.
- 11.3 O candidato deverá comparecer com roupa apropriada a exercício físico para realização do teste.

- 11.4 Será considerado não recomendado, e conseqüentemente eliminado do concurso, o candidato que não apresentar a aptidão física necessária ao exercício do cargo ou que não comparecer.
- 11.5 No dia de realização do Teste de Aptidão Física – TAF, o candidato será identificado mediante apresentação do comprovante de inscrição, acompanhado do documento de identificação original, e assinará a ficha de avaliação individual, na presença dos examinadores.
- 11.6 Os casos de alteração psicológica ou fisiológica temporária (estados menstruais, luxações, fraturas, gravidez etc.), que impossibilitem a realização dos testes ou diminuam a capacidade física do candidato, não serão levados em consideração, não sendo dispensado nenhum tratamento privilegiado.
- 11.7 No dia 9 de agosto de 2005, será publicado o resultado do Teste de Aptidão Física – TAF, na Seção de Seleção e Recrutamento – Diretoria de Apoio Administrativo e Financeiro 3ª Seção – DAA/3.
- 11.8 Demais informações referentes à 3ª fase, encontram-se no **Anexo II** deste Edital.

## 12. DO RESULTADO FINAL DO CONCURSO

- 12.1 A aprovação do candidato em todas as fases não garante sua classificação para o ingresso no Curso de Formação.
- 12.2 **Serão convocados para ingresso no Curso de Formação, em ordem de classificação, candidatos aprovados em todas as fases, obedecendo ao número de vagas estabelecido neste Edital.**
- 12.3 No dia 24 de agosto de 2005, será publicado no *Diário Oficial do Estado de Goiás* e na internet, o resultado final do concurso, pela ordem de classificação, e a convocação para apresentação da documentação necessária para o ingresso no Curso de Formação (investidura no cargo).
- 12.4 **Em caso de alguma desistência, será convocado o candidato subsequente, obedecendo-se rigorosamente a ordem de classificação, desde que não haja prejuízo na matriz curricular do Curso de Formação.**

## 13. DOS RECURSOS

- 13.1 Admitir-se-á um único recurso em cada fase do concurso por candidato.
- 13.2 O recurso poderá ser promovido e efetivado pelo candidato ou por procurador com poderes especiais munido de procuração com firma reconhecida.
- 13.3 Sob pena de não ser conhecido, o recurso deverá ser apresentado:
  - a) datilografado ou digitado, utilizando-se o modelo Anexo IV do Edital;
  - b) sem formalização de processo;
  - c) devidamente fundamentado.
- 13.4 O recurso da 1ª fase deverá ser entregue no Núcleo de Seleção – UEG, na Av. Pinheiro Chagas, 22 – Bairro Jundiá, em Anápolis, no horário das 08 às 17 horas, ininterrupto.
  - 13.4.1 O recurso das demais fases será entregue na Seção de Seleção e Recrutamento – Diretoria de Apoio Administrativo e Financeiro 3ª Seção – DAA/3, situada na Av. Contorno, 879 – Setor Central – Quartel do Comando Geral – Goiânia, no horário das 8 às 12 e das 14 às 18 horas.
- 13.5 O candidato disporá de até dois dias úteis a contar do dia subsequente a aplicação de cada fase, publicação de gabarito ou resultado para interpor recurso.
- 13.6 A decisão dos recursos será dada a conhecer, coletivamente, por meio de Edital a ser publicado no *Diário Oficial do Estado de Goiás*, na Seção de Seleção e Recrutamento – Diretoria de Apoio Administrativo e Financeiro 3ª Seção – DAA/3 e na internet, no prazo máximo de 8 (oito) dias.
- 13.7 Não será aceito recurso por via postal, fax ou correio eletrônico, nem fora dos padrões e prazos estabelecidos neste Edital.
- 13.8 Se, do exame dos recursos, resultar anulação de questão, os pontos correspondentes a essas questões serão atribuídos a todos os candidatos, independentemente de terem recorrido.
- 13.9 Se houver alteração do gabarito oficial publicado, as provas serão corrigidas de acordo com o gabarito oficial definitivo. Em hipótese alguma, o quantitativo de questões da prova objetiva sofrerá alterações.
- 13.10 O candidato que for considerado não recomendado na avaliação psicológica, ao tomar conhecimento (resultado da junta) de sua não recomendação (contra-indicação), poderá requerer na Seção de Seleção e Recrutamento – Diretoria de Apoio Administrativo e Financeiro 3ª Seção – DAA/3, situada à Av. Contorno, 879 – Setor Central – Quartel do Comando Geral – Goiânia, dentro do prazo, a sua recondução para reavaliação.
- 13.11 Na sessão de reavaliação, o Departamento de Psicologia da Corporação submeterá o candidato a teste diverso dos aplicados e emitirá parecer conclusivo sobre a confirmação ou não da sua não recomendação para o cargo.
- 13.12 No ato da solicitação, o candidato tomará ciência da data, do horário e do local da sessão de reavaliação.

## 14. DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

- 14.1 O resultado final do concurso será homologado pelo Comandante Geral da Polícia Militar, publicado no *Diário Oficial do Estado de Goiás* e divulgado no quadro de avisos da Seção de Seleção e Recrutamento – Diretoria de Apoio Administrativo e Financeiro 3ª Seção – DAA/3.
- 14.2 A inscrição do candidato implicará a aceitação das normas para o concurso, contidas nos comunicados, nas instruções ao candidato, neste Edital e em outros que vierem a ser publicados.

- 14.3 O concurso terá validade de 1 (um) ano, a contar da data de publicação do resultado final do concurso, no *Diário Oficial do Estado de Goiás*, podendo ser prorrogado por igual período (art. 37, inciso III da Constituição Federal).
- 14.4 Não haverá segunda chamada nem revisão de provas, seja qual for o motivo alegado pelo candidato.
- 14.5 O candidato deverá manter atualizado o seu endereço no Núcleo de Seleção – UEG, enquanto estiver participando do concurso, e na Seção de Seleção e Recrutamento – Diretoria de Apoio Administrativo e Financeiro 3ª Seção – DAA/3, se for aprovado.
- 14.6 A inexatidão de informações, declarações falsas ou irregulares em quaisquer documentos, ainda que verificada posteriormente, eliminará o candidato do concurso ou curso, anulando-se todos os atos da inscrição, sem prejuízo das demais medidas de ordem administrativa, cível ou criminal.
- 14.7 A inscrição no concurso implica o conhecimento e a aceitação irrestrita de suas normas e exigências pelo candidato, sem direito algum a compensação decorrente da anulação ou do cancelamento de sua inscrição, da eliminação do concurso ou, ainda, do seu não aproveitamento por falta de vagas ou por inobservância dos ditames e dos prazos fixados.
- 14.8 Os casos omissos neste Edital, referentes à 1ª fase do concurso, serão resolvidos pelo Núcleo de Seleção – UEG, e as demais fases pela Superintendência da Academia Estadual de Segurança Pública – SAESP e AGANP, de acordo com as suas atribuições.
- 14.9 Qualquer irregularidade cometida por pessoas envolvidas no concurso será objeto de inquérito administrativo e/ou policial nos termos da legislação pertinente, estando o infrator sujeito às penalidades previstas na respectiva legislação.
- 14.10 Constatadas irregularidades ou fatos desabonadores na conduta do aluno, através de investigação social, o mesmo será sumariamente eliminado do Curso de Formação.
- 14.11 O candidato ex-praça da PM – GO ou de outra corporação militar, não poderá ter sido licenciado por conveniência do serviço ou a bem da disciplina.
- 14.12 Não serão fornecidos atestados, certificados ou certidões relativas à classificação ou notas de candidatos, valendo para tal fim os resultados publicados no *Diário Oficial do Estado de Goiás*.
- 14.13 Não serão fornecidos atestados, cópias de documentos, certificados ou certidões, relativos às notas de candidatos eliminados.
- Encerrado o concurso, todo o material referente a ele será reciclado ou doado para instituição beneficente.

**Goiânia, janeiro de 2005.**

**Jônathas Silva**

**Jeovalter Correia Santos**

**Secretário de Segurança Pública**

**Presidente da Agência Goiana de Administração**

**e Justiça do Estado de Goiás**

**e Negócios Públicos–AGANP**

**Cel. QOPM Marciano Basílio Queiroz**

**Comandante Geral da Polícia Militar**

## ***DO CONTEÚDO PROGRAMÁTICO***

### **ALUNO SOLDADO – PM**

#### **Redação**

A Redação tem como finalidade avaliar no candidato a sua capacidade de pensar por escrito, produzindo um texto dissertativo, redigido na modalidade padrão da Língua Portuguesa.

O candidato deverá escrever cerca de 30 linhas sobre um tema a ser escolhido pela banca examinadora que, na correção do texto, estará avaliando: adequação do conteúdo ao tema proposto (qualquer redação, por mais bem feita que seja, terá nota 0 (zero) se fugir do tema proposto); adequação ao tipo de texto solicitado: dissertação; uso da coletânea de textos oferecidos como suporte para leitura do tema; observância da modalidade padrão da Língua Portuguesa; coesão e coerência textual.

#### **Objetiva de Conhecimentos Gerais**

##### ***LÍNGUA PORTUGUESA***

O eixo que orienta o programa de Língua Portuguesa consiste numa visão da linguagem como instrumento de ação e interação, presente em todas as atividades humanas. Decorrente disso, a prova de Língua Portuguesa tem dois objetivos: a) avaliar a capacidade de compreensão e interpretação de textos e do contexto social em que são produzidos; b) avaliar o grau de domínio dos conhecimentos gramaticais necessários à compreensão do funcionamento de estruturas lingüísticas consideradas indispensáveis ao uso individual e social da linguagem.

##### a) Leitura:

1. capacidade de elaborar um raciocínio lógico; habilidade para apreender as relações lógicas e as propriedades e ligações internas do texto (coesão e coerência), com vistas à apreensão dos sentidos construídos nessas relações.
2. habilidade de compreender e interpretar os diversos gêneros de textos, literários ou não, nas suas diversas situações de uso (jornalísticos, comerciais, literários, oficiais etc.), verbais e não verbais (charge, caricatura, tira, pintura) e de relacioná-los com o contexto social, econômico e cultural em que são produzidos (leitura de mundo);
3. domínio da estrutura textual - organização e hierarquia das idéias: idéia central (tema), idéias secundárias; ponto de vista do autor, argumentos e contra-argumentos; inferência, implícitos e pressupostos;
4. compreensão dos usos e funções da linguagem; discurso direto, indireto e indireto livre; citação; o papel das aspas na citação;
5. domínio de alguns aspectos da semântica (estudos do significado): o significado das palavras e das sentenças; linguagem denotativa e conotativa; sinonímia, antonímia e polissemia.

##### b) Domínio da estrutura lingüística.

- Compreensão do papel dos elementos gramaticais na organização da estrutura lingüística e suas funções na produção de sentido no texto.
- Capacidade de compreender a diversidade lingüística (língua padrão, e não padrão), variações próprias do uso social e individual em diferentes situações. Para tanto serão observados:
- domínio da norma padrão.
- morfossintaxe: emprego e função, termo regido e termo regente; relações sintáticas de coordenação e subordinação entre termos da oração e entre orações no período.

##### **MATEMÁTICA**

1. Teorias dos Conjuntos - relações de permanência e inclusão; operação de reunião, intersecção e diferença; aplicações.
2. Conjuntos numéricos - números naturais, inteiros, racionais e irracionais; operações fundamentais; adição, subtração, multiplicação, divisão, potenciação e radiciação; divisibilidade; fatoração, MDC E MMC, razão e proporção, juros, porcentagens, regra de três simples e composta; unidade de medida.
3. Equações, inequações e sistemas de 1º e 2º graus - resolução e discussão; aplicação.
4. Funções Lineares, quadráticas, exponenciais e logarítmicas - noções, conceitos, análises de gráficos e aplicações.
5. Trigonometria - funções trigonométricas, relações fundamentais.
6. Seqüências numéricas - seqüências, progressão aritmética e progressão geométrica e aplicações.
7. Sistemas de Equações Lineares - matrizes; operações e inversão; determinantes; resolução e discussão de sistemas lineares, aplicações.
8. Geometria - figuras geométricas planas; retas, semi-retas, segmentos, ângulos, polígonos, circunferências e círculos; relações métricas, perímetro e áreas; sólidos geométricos espaciais; prismas, pirâmides, cilindros, cones e esferas; áreas e volumes.
9. Geometria analítica - retas, circunferências e cônicas; distância entre pontos, distância ponto e reta, perpendicularismo e paralelismo; área e aplicações.
10. Combinatória e probabilidade.

REALIDADE ÉTNICA, SOCIAL, HISTÓRICA, GEOGRÁFICA, CULTURAL, POLÍTICA E ECONÔMICA DO ESTADO DE GOIÁS.

1. Formação econômica de Goiás: mineração e pecuária
2. A construção de Goiânia e a nova dinâmica econômica de Goiás
3. Coronelismo: a perspectiva regional
4. Autoritarismo e democracia: o golpe de 64 e o quadro político goiano
5. Modernização da agricultura: impactos na economia goiana
6. Partidos políticos e democracia: o fim do regime militar e a ordem política em Goiás
7. Nação e região: a cultura goiana
8. Goiás: diferenças regionais
9. Urbanização e mudanças sociais em Goiás

### **DO CONTEÚDO PROGRAMÁTICO**

#### **ALUNO OFICIAL – PM LÍNGUA PORTUGUESA:**

1. **Linguagem:** como instrumento de ação e interação presente em todas as atividades humanas; funções da linguagem na comunicação; diversidade lingüística (língua padrão, língua não padrão).
2. **Leitura:** capacidade de compreensão e interpretação do contexto social, econômico e cultural (leitura de mundo).
3. **Texto:** os diversos textos que se apresentam no cotidiano, escritos nas mais diferentes linguagens verbais e não-verbais (jornais, revistas, fotografias, esculturas, músicas, vídeos, entre outros).
4. **Estrutura textual:** organização e hierarquia das idéias: idéia principal e idéias secundárias; relações lógicas e formais entre elementos do texto: a coerência e a coesão textual; defesa do ponto de vista: a argumentação e a intencionalidade; elementos da narrativa; discurso direto; discurso indireto e indireto livre; semântica: o significado das palavras e das sentenças: linguagem denotativa e conotativa; sinonímia, antonímia e polissemia.

Obs.: questões de gramática estão pressupostas no conteúdo programático.

#### **CONHECIMENTOS ESPECÍFICOS:**

##### **DIREITO PENAL**

1. O tipo e o princípio da reserva legal e interpretação analógica.
2. Lei penal no tempo, no espaço e em relação às pessoas.
3. Infração penal: conceito, classificação e distinção entre crime e contravenção e entre crime e ilícito civil.
4. Dos tipos contra a vida.
5. A teoria geral do crime.
6. Sujeitos e objeto do crime, divisão dos crimes; ação, omissão, resultado e relação de causalidade.
7. Tipicidade: erro de tipo.
8. Dos tipos contra o patrimônio, inclusive os tipos penais na defesa do consumidor.
9. Antijuridicidade-culpabilidade: teorias e elementos.

10. Excludentes de antijuridicidade e culpabilidade.
11. Concurso de pessoas e concurso de crimes.
12. Dos tipos contra a liberdade sexual e a pessoa.
13. Da extinção da punibilidade.
14. Do concurso aparente de normas.
15. Da imputabilidade penal.
16. Dos tipos contra a fé pública e a paz pública.
17. Dos crimes hediondos e os equiparados.
18. Das penas: cominação, aplicação e execução.
19. Causas extintivas de punibilidade.
20. Dos tipos contra a propriedade imaterial e a incolumidade pública.
21. Abuso de autoridade: Lei n. 4.898/65.
22. Das contravenções penais.
23. Dos crimes contra o meio ambiente e a ecologia.
24. Dos crimes contra a ordem tributária e econômica.
25. Estatuto da Criança e do Adolescente: da prática e do ato infracional; dos crimes e das infrações administrativas.
26. A tipologia dos tóxicos: Lei n. 6.368/76 e Lei n. 10.409/02.
27. Porte de arma; crimes de trânsito.
28. Dos tipos contra os costumes e a família.
29. Estatuto do Idoso.

#### **DIREITO PROCESSUAL PENAL**

1. *Notitia Criminis*.
2. Investigação e inquérito policial.
3. Termo circunstanciado de ocorrência e Juizado Especial Criminal.
4. Ação penal: natureza jurídica e classificação.
5. Pressupostos processuais e condições da ação.
6. Sistema acusatório, inquisitório e misto: sistema do Direito Brasileiro.
7. Interrogatório e confissão.
8. Jurisdição e competência.
9. Dos atos processuais: citação, intimação e notificação.
10. Sujeitos processuais: juiz, Ministério Público, acusado, defensor, assistente e auxiliar da Justiça.
11. Da prova.
12. Da prisão em flagrante.
13. Da prisão temporária.
14. Da prisão preventiva.
15. Da busca e apreensão.
16. Das medidas contra-cautelares: liberdade provisória com ou sem fiança e restituição de coisa apreendida.
17. Processo e procedimento.
18. Da acusação e da defesa; defesa como injunção legal.
19. Falta de justa causa para a ação penal.
20. Remédios especiais para a defesa da liberdade.

#### **DIREITO CIVIL**

Das pessoas: natural e jurídica.

1. Capacidade e estado das pessoas: dos capazes e incapazes.
2. Domicílio e residência.
3. Da emancipação.
4. Dos bens: imóveis e móveis, públicos e particulares.
5. Do bem de família.
6. Das coisas: fungíveis e consumíveis, divisíveis e indivisíveis, singulares e coletivas.
7. Das coisas fora do comércio.
8. Dos atos jurídicos.
9. Dos atos ilícitos.
10. Direito de propriedade: da propriedade imóvel e da propriedade móvel.
11. Do condomínio.
12. Direito das obrigações: de dar, de fazer, de não fazer, das obrigações alternativas, divisíveis, indivisíveis e solidárias.
13. Da responsabilidade civil: responsabilidade contratual e extracontratual, responsabilidade objetiva e subjetiva, obrigação de indenizar.

## 14. Dano moral e sua reparação.

**DIREITO CONSTITUCIONAL**

1. Constituição: conceituação da constituição nos sentidos sociológico, político e jurídico.
2. Teoria Geral do Direito Constitucional: objeto e divisão.
3. Ação popular e ação civil pública.
4. Classificação das constituições: constituição material e constituição formal.
5. Normas só formalmente constitucionais.
6. A Constituição e o direito adquirido.
7. Normas constitucionais: vigência, interpretação e eficácia.
8. Mandado de segurança e *habeas corpus*.
9. As normas programáticas e seu valor jurídico.
10. Norma-princípio: características, funções e normatividade.
11. Princípios de Direito Constitucional; princípio da recepção; repristinação.
12. Teoria da desconstitucionalização das normas.
13. Poder constituinte: fundamento do poder constituinte.
14. Da organização dos poderes: do Poder Legislativo (art. 44 ao art. 75 da CF), do Poder Executivo (art. 76 ao art. 88 da CF) e do Poder Judiciário (art. 92 ao art. 135 da CF).
15. Reforma e revisão constitucionais.
16. Dos direitos e garantias fundamentais: art. 5º ao art. 18 da CF.
17. Poder constituinte originário e derivado: características, órgãos e limitações.
18. Da Segurança Pública: art. 144 da CF.
19. “Habeas data” e mandado de injunção.
20. Instrumentos de controle da constitucionalidade: ação direta de inconstitucionalidade e ação declaratória de constitucionalidade.
21. Sistema Tributário Nacional: princípios constitucionais gerais.

**DIREITO ADMINISTRATIVO**

1. Princípios: da legalidade, da impessoalidade, da moralidade, da publicidade, da finalidade, da continuidade, da indisponibilidade, da autotutela, da supremacia do interesse público, da igualdade, da eficiência e da motivação.
2. Os poderes e deveres do administrador público: poder-dever de agir, dever de eficiência, dever de probidade e dever de prestar contas.
3. Uso e abuso do poder: excesso de poder, desvio de finalidade, omissão da administração.
4. Servidores públicos: conceito, característica, espécies, competência organizacional, princípios constitucionais aplicáveis aos servidores públicos e agentes militares.
5. Poder de polícia: polícia administrativa e judiciária e de segurança, meios de atuação, características e limites.
6. Atos administrativos: fatos e atos administrativos, classificação, discricionariedade e vinculação, atributos e elementos dos atos administrativos, controle jurisdicional e invalidação dos atos administrativos.
7. Poderes administrativos: poder vinculado, poder discricionário, poder hierárquico, poder disciplinar e poder regulamentar.
8. Responsabilidade civil da administração pública no direito brasileiro.
9. Processo e procedimento administrativo (Lei Estadual n. 13.800, de 18 de janeiro de 2001).
10. Estatuto dos Funcionários Públicos Cíveis do Estado de Goiás e de suas Autarquias (Lei Estadual n. 10.460, de 22 de fevereiro de 1988: nomeação, posse, exercício, estágio probatório, regime de trabalho, vencimento, remuneração e vantagens, férias, licenças, deveres do funcionário, transgressões disciplinares, responsabilidade, penas disciplinares).
11. estatuto dos Policiais Militares do Estado de Goiás (Lei Estadual n. 8.033, de 2 de dezembro de 1975 e alterações posteriores).
12. Conselho de Justificação: normas para procedimento, perda do posto de Oficial da Polícia Militar (Lei Federal n. 5.836, de 05 de dezembro de 1972 e Lei Estadual n. 8.126, de 20 de setembro de 1976 e alterações posteriores).
13. Licitação: elementos conceituais, princípios, obrigatoriedade, dispensa e inexigibilidade, modalidades e procedimento.

**REALIDADE ÉTNICA, SOCIAL, HISTÓRICA, GEOGRÁFICA, CULTURAL, POLÍTICA E ECONÔMICA DO ESTADO DE GOIÁS.**

1. Formação econômica de Goiás: mineração e pecuária
2. A construção de Goiânia e a nova dinâmica econômica de Goiás
3. Coronelismo: a perspectiva regional
4. Autoritarismo e democracia: o golpe de 64 e o quadro político goiano
5. Modernização da agricultura: impactos na economia goiana

6. Partidos políticos e democracia: o fim do regime militar e a ordem política em Goiás
7. Nação e região: a cultura goiana
8. Goiás: diferenças regionais
9. Urbanização e mudanças sociais em Goiás

## ANEXO I

### AValiação Médica e Apresentação de Resultados DOS EXAMES LABORATORIAIS

#### Condições Incapacitantes

#### Avaliação de Sanidade Física e Mental

1. **Exames necessários:** Hemograma completo, parasitológico de fezes, EAS, glicemia de jejum, beta HCG, tipagem sanguínea, TGO e TGP. Sorologia: Anti-Hbc (IgG e IgM) , Hbs Ag, Anti-HCV, Anti-HIV I eII Anti-HTLV I / II, Chagas, sífilis. Exames Toxicológicos: Anfetaminas, Opióides, Canabinóides e Cocaína. Eletrocardiograma.

#### 2. Dos exames

- a) **Clínico:** antecedentes mórbidos pessoais e familiares; história de moléstia atual; exame objetivo dos vários aparelhos e sistemas (incluindo a pele); exames laboratoriais (conforme especificado acima); parecer.
- b) **Biométrico:**
  - 1) Avaliação do peso do candidato: esta avaliação será calculada tomando-se por base índice de massa corpórea "IMC" ( $IMC = \text{Peso} / \text{Altura}^2$ ).

**Observação** – Este índice servirá de ponto de referência para análise e conclusão da incapacidade ou não do candidato.

- 1.1 – IMC <18,00 – Magro;
- 1.2 – IMC de 18,00 a 24,99 – Normal;
- 1.3 – IMC de 25,00 a 29,99 – Sobrepeso;
- 1.4 – IMC de 30,00 a 34,99 – Obeso (Grau I);
- 1.5 – IMC de 35,00 a 39,99 – Obeso (Grau II);
- 1.6 – IMC > ou igual a 40 – Obeso (Grau III).

Para fins de inclusão na PMGO serão aprovados os candidatos que obtiverem o IMC em até 25 (vinte e cinco).

- 2) Avaliação da altura do candidato: Serão considerados como limites mínimos de estatura os valores de 1,60m (um metro e sessenta) para candidatos do sexo feminino e 1,65m (um metro e sessenta e cinco) para os do sexo masculino.

- c) **Exame de acuidade auditiva:** a pesquisa de acuidade auditiva será feita pelo exame clínico e audiometria e/ou a critério do examinador.

### DOENÇAS INCAPACITANTES PARA INGRESSO NA PMGO

**Grupo I: Deformidades Congênitas e Adquiridas** - 1. Espinha bífida. 2. Vícios de conformação do sistema nervoso e órgãos dos sentidos. 3. Fissura de abóbada palatina e lábio leporino sem correção cirúrgica ou, quando corrigidos, deixarem reliquat anti-estético. 4. Ectopia testicular. 5. Rim policístico. 6. Vícios congênitos dos órgãos externos. 7. Vícios congênitos do aparelho cardiovascular. 8. Vícios de conformação congênita, dos ossos e articulações (encurtamentos, desvios, deformidades etc.). 9. Albinismo. 10. Mutilações com perda de dedos ou outras partes dos membros. 11. Ausência congênita ou resultante de retirada parcial ou total de órgãos indispensáveis à conceituação de

aptidão para a atividade policial militar. 12. Perda de parte do nariz ou orelha. 13. Outras deformidades congênitas ou adquiridas que comprometam a estética ou a função do órgão ou membro.

#### **Grupo II: Doenças Infecciosas e Parasitárias**

1. Tuberculose em todas as suas formas. 2. Doenças sexualmente transmissíveis, ativas ou complicadas. 3. Lepra (Hanseníase). 4. Bóvia em atividade. 5. Tracoma. 6. Malária. 7. Leishmaniose em todas as suas apresentações. 8. Doença de Chagas. 9. Esquistossomose. 10. Cisto hidático. 11. Micoses profundas. As superficiais com repercussões estéticas ou funcionais. 12. Filariose. 13. SIDA. 14. Hepatite. 15. Outras doenças infecto-contagiosas e parasitárias persistentes ou incuráveis.

#### **Grupo III: Doenças Endócrinas, Metabólicas e Nutricionais**

1. Bócios. 2. Hipertireoidismo. 3. Hipotireoidismo. 4. Gota. 5. Disfunções hipofisárias. 6. Disfunções da paratireóide. 7. Disfunções da supra-renal. 8. Disfunções gonadais. 9. Dislipidemias graves. 10. Obesidade e déficit ponderal patológicos (endócrinos, do metabolismo, nutrição e etc.). 11. Outras disfunções de órgãos endócrinos e do metabolismo e nutrição, persistentes ou incuráveis.

#### **Grupo IV: Doenças do Sangue e dos Órgãos Hematopoéticos**

1. Anemias de qualquer etiologia. 2. Coagulopatias de qualquer etiologia. 3. Leucopenias. 4. Eritremias e polissemias. 5. Doenças onco-hematológicas (leucemias, linfomas etc.). 6. Outras doenças do sangue e órgãos hematopoéticos persistentes ou incuráveis.

#### **Grupo V : Doenças Mentais**

1. Psicose em geral. 2. Neuroses graves. 3. Distúrbios de personalidade incompatíveis com a função policial militar. 4. Alcoolismo e Toxicomanias. 5. Oligofrenias e Demências. 6. Outras doenças mentais incompatíveis com a atividade Policial Militar.

#### **Grupo VI: Doenças Otorrino Laringológicas**

1. Otite média crônica. 2. Otite média com mastoidite crônica. 3. Outras doenças inflamatórias do ouvido, dependendo das condições dos índices auditivos. 4. Labirintopatias com perturbações permanentes do equilíbrio. 5. Portadores de próteses auditivas. 6. Surdo-mudez. 7. Perda total ou parcial da orelha. 8. Faringite e Laringite crônicas. 9. Sinusite crônica. 10. Rinite atrófica acompanhada de ozena. 11. Paralisia das cordas vocais. 12. Distúrbios da voz ou da fala. 13. Destruição (total ou parcial) da pirâmide ou septo nasal.

#### **Grupo VII : Doenças Bronco-Pulmonares**

1. Bronquite crônica. 2. Enfizema pulmonar. 3. Asma. 4. Pneumonia. 5. Doenças Pulmonares tromboembólicas. 6. Bronquiectasias. 7. Pneumotórax. 8. Hipertensão pulmonar. 9. Doenças respiratórias crônicas incuráveis (DPOC etc.).
10. Seqüelas de doenças que possam comprometer a função pulmonar.

#### Grupo VIII : Doenças do Aparelho Digestivo

1. Estomatites crônicas. 2. Fístulas das glândulas salivares. 3. Lesões da língua com defeitos de articulação das palavras.
4. Outras deformidades congênitas ou adquiridas do trato digestivo superior acompanhadas de perturbações funcionais permanentes e/ou incuráveis. 5. Úlcera do estômago e do duodeno. 6. Hérnia da cavidade abdominal (inguinal, femural, incisional, umbilical etc.). 7. Eventrações. 8. Doenças do estômago e intestino. 9. Fístulas da parede abdominal.
10. Fístulas anu-retais. 11. Cirrose Hepática. 12. Colelitíase, Colecistites, Pancreatite. 13. Hepatomegalia e esplenomegalia. 14. Hepatites. 15. Diarréia crônica. 16. Ascite e icterícia.

#### Grupo IX: Doenças do Aparelho Genito-Urinário e da Mama

1. Glomerulopatias. 2. Pielonefrites. 3. Hidronefrose. 4. Urolitíase. 5. Disfunções do esfíncter Vésico-uretral. 6. Hipospádia. 7. Anorquídia. 8. Ectopia testicular. 9. Orquiepididimite. 10. Hidroceli. 11. Varicocele. 12. Ginecomastia. 13. Hipertrofia mamária. 14. Doença inflamatória de mama (mastite) resistente ao tratamento. 15. Abortamento em evolução ou retido. 16. Salpingite e Ooforites agudas. 17. Parametrite e Celulite pélvica agudas. 18. Doenças inflamatórias agudas do útero e anexos. 19. Prolapso genital. 20. Fístulas do trato genital feminino. 21. Displasias Uterinas e da vagina. 22. Gravidez Ectópica.

#### Grupo X : Doenças da Pele e Subcutâneo

1. Eczema. 2. Dermatites e Dermatoses crônicas. 3. Pênfigos. 4. Dermatite Herpétiforme. 5. Eritema Nodoso. 6. Acne Interno ou com repercussão estética. 7. Sicose e pseudofoliculite da barba. 8. Afecções Hipertróficas e atróficas da pele (quelóide, cicatrizes, calosidades). 9. Desidroses (recidivantes quando acompanhadas de lesões que perturbem a marcha e a utilização das mãos). 10. Alopecia Arata. 11. Úlcera de pele. 12. Vitiligo. 13. Nevus e tatuagens. 14. Psoríase e para-psoríase. 15. Líquen mixedematoso e escleroatrófico. 16. Hanseníase. 17. Genodermatose . Doenças de pele. Ex.: Ictiose, Epidermolises bolhosas, Xeroderma pigmentoso. 18. Outras doenças da pele e do subcutâneo que tragam prejuízo funcional ou estético.

#### Grupo XI: Doenças dos Ossos, dos Órgãos e da Locomoção

1. Osteoartrites (artroses). 2. Espondilartroses. 3. Artrite reumática (poliartrites crônicas deformantes). 4. Osteomielite e periostes crônicas. 5. Osteíte deformante. 6. Anquiloses articulares. 7. Pseudo-artroses e outras doenças das articulações (luxações irreduzíveis ou recidivantes). 8. Joanetes. 9. Sinovite. 10. Bursite (Acarretando impotência

funcional do membro). 11. Doenças dos músculos, tendões e aponeurose incompatíveis com a função policial militar. 12. Miastenia grave. 13. Desvios da coluna vertebral. 14. Pé valgo e varo. 15. Pé plano. 16. Pé torto e outras deformidades dos ossos e articulações. 17. Luxações recidivantes de ombro. 18. Seqüelas de lesões meniscais e ligamento de joelho. 19. Genu varum. 20. Amputações totais ou parciais de segmentos.

#### Grupo XII: Doenças do Sistema Nervoso

1. Epilepsia. 2. Seqüelas de afecções do sistema nervoso central (afasias, dispraxias, ataxias, hidrocefalias). 3. Lombocintalagias por hérnias discais ou outras causas. 4. Quadros dolorosos. 7. Outras doenças Neurológicas que levem a prejuízos funcionais, incompatíveis com a atividade policial militar.

#### Grupo XIII: Doenças Oftalmológicas

1. Estrabismos manifestos ou latentes. 2. Ptoses, hiperemia conjutival, tumorações ou anomalias ciliares que comprometem a estética. 3. Cicatrizes, inclusive aquelas de cirurgias retrativas. 4. Patologias degenerativas, distróficas ou infecciosas. 5. Vícios de refração de caráter evolutivo. 6. Daltonismo absoluto (discromatopsia). 7. Cataratas congênitas. 8. Lente intra-ocular.

#### Grupo XIV: Neoplasias

1. Neoplasias malignas. 2. Neoplasias benignas com repercussões funcionais e/ou estéticas.

#### Sistema Cardiovascular

1. Deformidades torácicas, tais como: abaulamentos e/ou alterações do precórdio. 2. Alterações do ictus. 3. Presença de frêmitos ou alterações das bulhas à palpação. 4. Alterações auscultatórias: a) Alterações do ritmo; b) Alterações das bulhas cardíacas; c) Presença de sopros com características que os identificam clinicamente como orgânicos ou aqueles com prognósticos a longo prazo reservado. 5. Doenças cardíacas reumáticas valvulares, prolapso da válvula mitral. 6. Coronariopatias. 7. Miocardite, Endocardite e Pericardite. 8. Miocardiopatias, incluindo as hipertróficas. 9. Doenças congênitas do coração e vasos. 10. Insuficiência cardíaca. 11. Hipertensão arterial definida para faixa etária da inclusão com níveis de pressão arterial sistólica maior ou igual a 140 mm Hg e diastólica maior ou igual a 90 mm Hg. 12. Paciente que tenha sido submetido a qualquer tipo de cirurgia cardíaca, arterial ou venosa. 13. Aneurismas ventriculares ou vasculares. 14. Doenças vasculares periféricas englobando condições que afetam as artérias, veias e vasos linfáticos com manifestações tais como presença de edemas (flebitis, tromboflebitis, linfedemas). 15. Varizes, desde a dilatação inócua, até a funcionalmente incompetente. 16. Varicoceles. 17. Outras doenças do aparelho circulatório incuráveis ou persistentes. 18. Eletrocardiograma. Pode completar os critérios de exames físicos, como também representar um dado para exclusão, independente

da normalidade do exame clínico. São consideradas alterações eletrocardiográficas: - Parassístoles; - Dissociação AV; - Extrassístoles; - Alterações isquêmicas; - Taquicardias Paroxísticas; - Bloqueios Sinoatriais; - Ritmos de Substituição; - Doenças do Nódulo Sinusal; - Bloqueio de Ramo Esquerdo; - Bloqueio de Ramo Direito; - Bloqueio Atrioventricular; - Flutter e Fibrilação Atrial; - Síndromes de pré -excitação; - Sobrecarga ventricular direita e esquerda; - Crescimentos atriais: Átrio esquerdo, átrio direito e biatrial.

#### Exame de Acuidade Visual

1. Acuidade visual plena, sem correção, ou seja, igual a 1,0 em ambos os olhos.

2. Medida da acuidade visual – obedecerá os seguintes critérios (ESCALA DE WECKER):

- a) A distância do candidato aos optótipos será de 5 metros.
- b) Usar tabelas de optótipos com iluminação interna, de preferência e na falta destas, usar similares com iluminação externa. Essa deverá ser feita por 02 (duas) lâmpadas fluorescentes de 20 watts cada, uma de cada lado, no máximo a 30 cm da tabela protegida para não haver incidência direta da luz no olho do candidato.
- c) tamanho do optótipo para a acuidade igual a 1,0 é de 7,25 mm. Os demais são aumentados proporcionalmente.
- d) A iluminação do ambiente deverá ser de intensidade média, evitando-se os extremos (muito claro ou muito escuro). O candidato deverá estar colocado de costas para a janela a fim de evitar a incidência direta da luz ou reflexos externos sobre seus olhos.
- e) candidato, ao chegar vindo do sol ou de ambiente escuro, deverá permanecer por 15 minutos, no mínimo, num ambiente de intensidade luminosa semelhante à do local do exame.
- f) Exame de senso cromático pelo teste próprio.

#### Critérios de Saúde Bucal

- 1) São condições Buco-Maxilo-Faciais para ingresso na PMGO:
- a) Não apresentar mais de 10% (dez por cento) de cáries, em relação ao número de dentes existentes;
  - b) Não apresentar cáries que estejam atingindo a polpa dental;
  - c) Não apresentar restos radiculares;
  - d) Não apresentar evidências de foco céptico de origem dental ou oral, nem lesões consideradas malignas ou pré-malignas;
  - e) Ter as baterias labiais completas sendo aí consideradas próteses reabilitadoras, desde que os seus suportes estejam rígidos ou definitiva e adequadamente restaurados, e não apresentarem ipoplasias no esmalte;
  - f) Não apresentar falta de elementos em mais de 50% (cinquenta por cento) sem as próteses reabilitadoras correspondentes, podendo, neste cômputo, serem considerados terceiros molares ainda não erupcionados desde que a sua existência e possibilidade de erupção sejam comprovados radiograficamente;
  - g) Não apresentar afecção periodental;

**Não apresentar má formação congênita labial, palatina ou mandíbula.**

*ANEXO II*

#### TESTE DE APTIDÃO FÍSICA-TAF

##### Instruções de Tabela e Índice

##### Descrição das Provas

##### 1- Tração na Barra Fixa

Os atributos físicos exigidos são a força e a resistência muscular localizada, trabalhando principalmente: flexores de braços (grande peitoral, grande redondo e grande dorsal), flexores de antebraço e flexores dos dedos.

Posição inicial: Segurando a barra com as mãos em pronação (palmas das mãos para frente), braços estendidos e pés fora do chão.

Execução: Partindo da posição inicial, flexionar os membros superiores, fazendo com que o queixo ultrapasse a altura da barra e retornar à posição anterior.

Orientações:

- Deve ser realizado o maior número de repetições possível;
- Não há tempo determinado para a execução dos movimentos, podendo ser executados lenta ou rapidamente;
- Não é permitido impulsionar o corpo com as pernas ou balançar o corpo para realizar a prova;
- É proibido o contato das pernas ou do corpo com quaisquer objetos ou auxílio por parte de qualquer circunstante;
- Começar o exercício a partir do momento em que a barra for segura com as duas mãos e terminar quando for solta;
- A primeira tração não será contada se for realizada com o aproveitamento do impulso do salto para segurar a barra;
- A última tração não será computada se o executante soltar a barra antes de estender totalmente os braços;
- Somente serão computados os exercícios executados de forma correta.

## 2- Flexão de Braços

Os atributos físicos exigidos são a força e a resistência muscular localizada, trabalhando principalmente: flexores de braços e extensores de antebraços.

Posição inicial (sexo masculino): Peito paralelo ao solo, palmas das mãos no solo, dedos voltados para frente, corpo na horizontal, pés unidos.

Execução: Partindo da posição inicial, realizar flexões e extensões com ambos os braços, sem, no entanto, tocar o solo com o tronco, mantendo o alinhamento da cabeça, coluna e pernas.

Posição inicial (sexo feminino): Peito paralelo ao solo, palma das mãos ao solo, dedos voltados para frente, corpo na horizontal, pés unidos e apoiados em “Bancos Sueco” com a altura de 30 (trinta) centímetros, trabalhando assim com aproximadamente 70% (setenta por cento) do seu peso.

Execução: Partindo da posição inicial, realizar flexões com ambos os braços, sem, no entanto, tocar o solo com o tronco, mantendo o alinhamento da cabeça, coluna e pernas.

Orientações:

- Deve ser realizado o maior número de repetições possível;
- Não há tempo determinado para a execução dos movimentos, podendo ser executados lenta ou rapidamente, desde que ritmicamente;
- Não é permitido o repouso entre um movimento e outro;
- Somente serão computados os exercícios realizados da forma correta.

## 3- Abdominal = Remador – 01 (um) minuto

Os atributos físicos exigidos são a coordenação, endurance muscular localizada, flexibilidade e resistência, trabalhando principalmente: flexores do tronco (abdominais), reto abdominal, grande pequeno oblíquo, psaos ilíacos e flexores da coxa.

Posição inicial: Executante em decúbito dorsal (costas no solo), pernas e corpo estendidos, pés unidos, braços estendidos e paralelos às orelhas.

Execução: Partindo da posição inicial, flexionar as pernas, mantendo os pés unidos, realizando flexões abdominais até que as coxas cheguem o mais próximo possível do peito, sendo os braços, sempre estendidos e paralelos, levados à frente, por fora das pernas, até que os cotovelos fiquem paralelos aos joelhos e retornar à posição anterior.

Orientações:

- Deve ser realizado o maior número de repetições possível em 01 (um) minutos;
- Não é permitido o repouso entre um movimento e outro;
- Somente serão computados os exercícios realizados da forma correta;

#### 4- Corrida de 12 (doze) minutos

Os atributos físicos exigidos são a resistência aeróbica, endurance muscular localizada, capacidade aeróbica, trabalhando principalmente os flexores e extensores da coxa, flexores e extensores da perna, extensores do pé e músculos respiratórios. Esta é uma prova destinada a avaliar a potência aeróbica do candidato, devendo ser realizada em terreno o mais plano possível.

Execução: Esta prova persiste em percorrer a maior distância possível em 12 (doze) minutos, podendo o executante, sentindo-se cansado, diminuir o ritmo ou mesmo andar para recuperar-se, reiniciando a corrida logo a seguir.

Orientações:

-Uma vez iniciada a prova, o candidato não pode abandoná-la antes de decorridos os 12 (doze) minutos, ou será reprovado.

#### 5- Corrida de 50 (cinquenta) e 100 (cem) metros rasos

Os atributos físicos exigidos são a coordenação, agilidade, flexibilidade descontração diferencial, velocidade de deslocamento, força e resistência de Sprint (Resistência Anaeróbia Alática e Lática).

Execução: Esta prova consiste em percorrer distância de 50 (cinquenta) e 100 (cem) metros no menor tempo possível, partindo da situação de repouso.

TAF – PI (Teste de Avaliação Física = Padrão Inicial)

(Para inclusão na PMGO)

PROVAS/MASCULINO					IDADE/PONTOS			
Flexão de Braços	Barra	<i>Abdominal</i> Remador(01 minuto)	Corrida 12 minutos *	Corrida 100 M Rasos (S)	<i>Até</i> 24 anos	25 a 30	31 a 35	36 a 40
06	-	20	1800 m	18.5	-	-	05	10
08	-	22	1900 m	18	01	05	10	20
10	-	24	2000 m	17.5	05	10	20	30
12	01	26	2100 m	17	10	20	30	40
14	02	28	2200 m	16.5	20	30	40	50
16	03	30	2300 m	16	30	40	50	60
18	04	32	2400 m	15.5	40	50	60	70
20	05	34	2500 m	15	50	60	70	80
22	06	36	2600 m	14.5	60	70	80	90
24	07	38	2700 m	14	70	80	90	100
26	08	40	2800 m	13.5	80	90	100	-
28	09	41	2900 m	13	90	100	-	-
30	10	42	3000 m	12.5	100	-	-	-

\* Corrida de 12 (doze) minutos tem peso 2 (dois) no cálculo da Média Final.

PROVAS/FEMININO				IDADE/PONTOS			
Flexão de Braços	<i>Abdominal</i> Remador (01 Minuto)	Corrida 12 Minutos *	Corrida 100 M Rasos (S)	Até 24 anos	25 a 30	31 a 35	36 a 40
04	15	1250 m	20	-	-	-	10

08	18	1350 m	19.5	-	-	10	20
12	21	1450 m	19	-	10	20	30
16	24	1550 m	18.5	10	20	30	40
20	27	1650 m	18	20	30	40	50
24	30	1750 m	17.5	30	40	50	60
26	32	1850 m	17	40	50	60	70
28	34	1950 m	16.5	50	60	70	80
30	36	2050 m	16	60	70	80	90
31	37	2150 m	15.5	70	80	90	100
32	38	2250 m	15	80	90	100	-
33	39	2350 m	14.5	90	100	-	-
34	40	2450 m	14	100	-	-	-

\* Corrida de 12 (doze) minutos tem peso 2 (dois) no cálculo da Média Final.

*Média (Masculino)*

Flexão de braços + abdominal + flexão de barra + corrida de 100 metros rasos + (2 x corrida de 12 min)

6

*Média (Feminino)*

Flexão de braços + corrida de 100 metros + abdominal + (2 x corrida de 12 min)

5

A média mínima de aprovação é 50 (cinquenta) e será convertida em conceitos da seguinte forma:

Média de 01 a 49 – Insuficiente(REPROVADO)

Média de 50 a 59 – Regular(APROVADO)

Média de 60 a 69 – Bom(APROVADO)

Média de 70 a 89 – Muito bom(APROVADO)

Média de 90 a 100 – Excelente(APROVADO)

## PERFIL PSICOLÓGICO

Sua missão caracteriza-se por atuar em escolas, lidando com crianças, controlando o trânsito, atuando em locais de crimes, prestando socorro a vítimas, efetuando missões de salvamento, resgates, guarda e escolta, patrulhamento rodoviário, guarda de presídios, guarda florestal, segurança de autoridades, além do exercício de funções administrativas etc. Portanto, o candidato a ingressar na Corporação deve possuir características pessoais que o habilitem a exercer tais funções, de forma a não colocar em risco a comunidade, a que presta seus serviços, a imagem da Corporação e a si mesmo.

a. O perfil psicológico refere-se ao conjunto das características físicas, psicológicas e intelectuais, necessárias para um melhor desempenho de uma determinada função.

b. Na avaliação do perfil físico, psicológico e intelectual, serão levadas em consideração as seguintes características:

- **apresentação pessoal** – higiene pessoal, postura e coerência no trajar;
- **atenção concentrada** – capacidade de concentrar-se em um pequeno número de estímulos;
- **atenção difusa** – capacidade de concentrar-se em um grande número de estímulos;
- **autocontrole** – capacidade de ponderar-se em seus comportamentos;
- **autocrítica** – capacidade de refletir sobre seus pensamentos;
- **capacitação física** – biótipo favorável ao condicionamento físico durante treinamento;
- **coerência de pensamentos** – capacidade de apresentar, lógica de idéias em seus pensamentos;
- **cortesia** – manifestação de colaboração e simpatia nos relacionamentos interpessoais;
- **disciplina** – observância de normas e preceitos com o objetivo de manter a ordem na organização;
- **discrição** – reserva de sensatez ao expressar seus pensamentos e comportamentos;
- **equilíbrio emocional** – capacidade de agir constantemente de maneira ponderada em situações diferentes, sem manifestar em sua personalidade;
- **fluência verbal** – boa dicção e capacidade de expressar-se oralmente com desembaraço;
- **habilidade numérica** – habilidade para lidar com tarefas que envolvam cálculos aritméticos;
- **honestidade** – disposição para agir de conformidade com as normas sociais e morais estabelecidas;
- **iniciativa** – disposição para começar ou empreender alguma atividade por si mesmo;
- **justiça** – virtude que consiste em atribuir a cada um aquilo que de direito lhe pertence;
- **lealdade** – firmeza em manter e seguir normas de conduta e relacionamento;
- **liderança** – capacidade de organizar, planejar e dirigir atividades, situações e grupos;
- **memória auditiva** – habilidade em assimilar estímulos verbais;
- **memória visual** – habilidade em assimilar e armazenar estímulos visuais;
- **organização** – habilidade em sistematizar com metodologia o trabalho;
- **persuasão** – capacidade de impor as idéias de forma convincente e democrática;
- **planejamento** – habilidade de esquematizar previamente o trabalho;
- **sociabilidade** – aptidão para viver harmoniosamente com a comunidade;
- **inteligência geral** – faculdade de compreender os aspectos gerais das diversas circunstâncias.

## ANEXO IV

MODELO DE RECURSOS

Recurso das Provas Objetiva, Redação ou Discursiva	
<b>Orientações</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Use folha separada para cada questão.</li> <li>2. Não assine a folha de recurso, identificando-se apenas no local indicado.</li> <li>3. Anulada uma questão, os pontos a ela correspondentes serão atribuídos a todos os candidatos, independentemente de recurso.</li> <li>4. O julgamento dos recursos será publicado no <i>Diário Oficial do Estado de Goiás</i>, coletivamente.</li> </ol>	
<b>Número do documento de identificação do candidato</b>	<b>Nº da inscrição</b>
<b>Disciplina</b>	<b>Nº da questão recorrida</b>
<b>Fundamentação do Recurso com argumentação lógica e consistente</b>	
<b>Fonte(s) que embasa(m) a argumentação do candidato</b>	

--

Demais situações	
<b>Número do documento de identificação do candidato</b>	<b>Nº da inscrição</b>
<b>Fundamentação</b>	

## ANEXO V

CURSO DE FORMAÇÃOINFORMAÇÕES IMPORTANTES

1. **No período de 25 a 27 de agosto de 2005**, o candidato classificado deverá apresentar a documentação constante do item 7 para ingresso no Curso de Formação (investidura no cargo), na Seção de Seleção e Recrutamento – Diretoria de Apoio Administrativo e Financeiro 3ª Seção – DAA/3, situada à Av. Contorno, 879 – Setor Central – Quartel do Comando Geral – Goiânia, no período de 8 às 18 horas.
2. O Curso de Formação é de caráter eliminatório, sendo desligado do Curso o Aluno Militar que não obtiver aproveitamento satisfatório, conforme a Legislação de Ensino vigente na Corporação.
3. Constatadas irregularidades ou fatos desabonadores na conduta do aluno, através de investigação social, o mesmo será sumariamente eliminado do Curso de Formação.
4. A Seção de Seleção e Recrutamento de Pessoal divulgará sempre que necessário, avisos de caráter oficial sobre o Curso de Formação, através do mural da Diretoria de Pessoal - 3ª seção.
5. Os candidatos convocados ao cargo de **Aluno Soldado – PM**, ingressarão no Curso de Formação Praças – PM, na condição de Soldado de 2ª Classe, por ato do Comandante Geral, ficando sujeitos à legislação vigente na Corporação.
6. Os candidatos convocados ao cargo de **Aluno Oficial – PM**, ingressarão no Curso de Formação de Oficiais – PM, na condição de Cadete, por ato do Comandante Geral, ficando sujeitos à legislação vigente na Corporação.
7. Os candidatos convocados deverão, entregar para ingresso no Curso de Formação e investigação social, os seguintes documentos:
  - a) *certidão de nascimento ou casamento (fotocópia autenticada ou acompanhada do original);*
  - b) *documento de Identidade (fotocópia autenticada ou acompanhada do original);*
  - c) *PIS/PASEP (fotocópia autenticada ou acompanhada do original, para quem possuir);*
  - d) *CPF (fotocópia autenticada ou acompanhada do original);*
  - e) *título de eleitor com o comprovante da última votação (fotocópia autenticada ou acompanhada do original);*
  - f) *3 (três) fotografias coloridas, recentes, em tamanho 3x4 e 1 (uma) em tamanho 5x7;*
  - g) *certificado de conclusão do Ensino Médio acompanhado do Histórico Escolar, para o cargo de Aluno Soldado – PM e diploma de Bacharel em Direito, devidamente reconhecido pelo órgão competente, para o cargo de aluno Oficial – PM (fotocópias autenticadas ou acompanhadas do original);*
  - h) *documento Militar Original (CDI ou Certificado de Reservista);*
  - i) *certidão Negativa dos Cartórios Distribuidores Cível e Criminal, e Atestado de Antecedentes Criminais, expedido pelo Instituto de Identificação da Polícia Técnico-Científica;*
  - j) *declaração de comportamento no mínimo BOM, quando praça de corporação militar.*
8. O candidato que não concretizar o seu ingresso por falta da documentação exigida ou deixar de se apresentar no local de funcionamento do curso na data determinada perderá o direito à vaga.
9. Não será prorrogado o prazo de entrega da documentação para o ingresso no Curso de Formação.
10. O Curso de Formação terá início **no dia 29 de agosto de 2005, na cidade de Goiânia**.
11. O Curso de Formação e as suas avaliações serão coordenados pela Academia Estadual de Segurança Pública – AESP. O curso será ministrado em período integral, podendo estender-se aos sábados, domingos, feriados e horários noturnos.
12. Eventuais despesas de deslocamento, alimentação, transporte ou estada para freqüência ao Curso de Formação correrão por conta do aluno.
13. Durante a realização do Curso de Formação, o Aluno Militar deverá providenciar a Carteira Nacional de Habilitação – CNH, requisito essencial para a conclusão do referido curso.

**ANEXO D - Resolução Conselho Federal de Psicologia Nº 001/ 2002****Resolução CFP Nº 001/2002**

Regulamenta a Avaliação Psicológica em Concurso Público e processos seletivos da mesma natureza.

O CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA, no uso das atribuições legais e regimentais que lhe são conferidas pela Lei nº 5.766, de 20 de dezembro de 1971 e;

CONSIDERANDO o disposto no § 1º do Art. 13 da lei 4119/62, que restringe ao psicólogo o uso de métodos e técnicas psicológicas;

CONSIDERANDO a natureza pública do Conselho Federal de Psicologia, da qual decorre tanto a necessidade de aprimorar os serviços técnicos dos psicólogos, quanto à defesa da população usuária desses serviços;

CONSIDERANDO a necessidade de estabelecer normas que garantam ao usuário dos serviços de avaliação psicológica, além de qualidade técnica, condições legais e éticas adequadas;

CONSIDERANDO a necessidade de orientação aos psicólogos a respeito de procedimentos adequados quando da sua participação em processos seletivos;

CONSIDERANDO propostas encaminhadas por psicólogos, delegados das diversas regiões, que participaram do I Fórum Nacional de Avaliação Psicológica, realizado em dezembro de 2000;

CONSIDERANDO deliberação da Assembléia das Políticas Administrativas e Financeiras em reunião realizada no dia 15 de dezembro de 2001;

CONSIDERANDO a decisão deste Plenário nesta data;

CONSIDERANDO a necessidade de orientar os órgãos públicos e demais pessoas jurídicas a respeito das informações relacionadas à avaliação psicológica que devem constar nos Editais de concurso para garantia dos direitos dos candidatos,

**Resolve:**

Art. 1º - A avaliação psicológica para fins de seleção de candidatos é um processo, realizado mediante o emprego de um conjunto de procedimentos objetivos e científicos, que permite identificar aspectos psicológicos do candidato para fins de prognóstico do desempenho das atividades relativas ao cargo pretendido.

§ 1º - Para proceder à avaliação referida no caput deste artigo, o psicólogo deverá utilizar métodos e técnicas psicológicas que possuam características e normas obtidas por meio de

procedimentos psicológicos reconhecidos pela comunidade científica como adequados para instrumentos dessa natureza.

§ 2º - Optando pelo uso de testes psicológicos, o psicólogo deverá utilizar testes validados em nível nacional, aprovados pelo CFP de acordo com a Resolução CFP n.º 25/2001, que garantam a precisão dos diagnósticos individuais obtidos pelos candidatos.

Art. 2º - Para alcançar os objetivos referidos no artigo anterior, o psicólogo deverá:

I. utilizar testes definidos com base no perfil profissiográfico do cargo pretendido;

II. incluir, nos instrumentos de avaliação, técnicas capazes, minimamente, de aferir características tais como inteligência, funções cognitivas, habilidades específicas e personalidade;

III. à luz dos resultados de cada instrumento, proceder à análise conjunta de todas as técnicas utilizadas, relacionando-as ao perfil do cargo e aos fatores restritivos para a profissão, considerando a capacidade do candidato para utilizar as funções psicológicas necessárias ao desempenho do cargo;

IV. seguir sempre a recomendação atualizada dos manuais técnicos adotados a respeito dos procedimentos de aplicação e avaliação quantitativa e qualitativa.

Art. 3º - O Edital deverá conter informações, em linguagem compreensível ao leigo, sobre a avaliação psicológica a ser realizada e os critérios de avaliação, relacionando-os aos aspectos psicológicos considerados compatíveis com o desempenho esperado para o cargo.

Art. 4º - O psicólogo ou comissão responsável deverá ser designada pela instituição ou empresa que promove o concurso ou a seleção, através de ato formal, devendo todos estarem regularmente inscritos em Conselho Regional de Psicologia.

Art. 5º - O psicólogo deverá declarar-se impedido de avaliar candidatos com os quais tenha relação que possa interferir na avaliação.

Parágrafo Único - Na hipótese do exposto no caput desse artigo, o candidato deverá ser encaminhado a outro membro da comissão de avaliação ou a outro profissional.

Art. 6º - A publicação do resultado da avaliação psicológica será feita por meio de relação nominal, constando os candidatos indicados.

§ 1º - O sigilo sobre os resultados obtidos na avaliação psicológica deverá ser mantido pelo psicólogo, na forma prevista pelo código de ética da categoria profissional.

§ 2º - Será facultado ao candidato, e somente a este, conhecer o resultado da avaliação por meio de entrevista devolutiva.

Art. 7º - Na hipótese de recurso à instância competente, o candidato poderá ser assessorado ou representado por psicólogo que não tenha feito parte da comissão avaliadora, que fundamentará o pedido e a revisão do processo de avaliação do recorrente, com base nas provas realizadas.

§ 1º - Havendo recurso para realização de perícia, ficam os membros da comissão impedidos de participarem do processo.

§ 2º - Os peritos deverão considerar todas as informações referentes ao cargo, fornecidas pelo órgão.

Art. 8º - Tanto para a entrevista de devolução quanto para a apresentação do recurso, não será admitida a remoção dos testes do candidato do seu local de arquivamento público, devendo o psicólogo contratado fazer seu trabalho na presença de um psicólogo da comissão examinadora, salvo determinação judicial.

Art. 9º - A avaliação psicológica em concurso público ou processo seletivo da mesma natureza terá sua validade de acordo com a Resolução CFP n.º 25/2001.

Parágrafo Único - Caso o candidato possua aprovação em concurso público e o exame psicológico esteja fora do prazo de validade, a admissão do candidato estará sujeita a nova avaliação psicológica.

Art. 10 - O laudo psicológico deverá ser assinado, ao menos, pelo responsável técnico da avaliação.

Art. 11 - Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília-DF, 19 de abril de 2002.

**ODAIR FURTADO**  
Presidente do Conselho Federal de Psicologia

**ANEXO E – EDITAL Nº 1, POLICIA MILITAR, RESULTADO FINAL 2005**