

Estado de Goiás
Polícia Militar
Academia de Polícia Militar
Curso de Aperfeiçoamento de Oficiais

A Importância da Avaliação Psicológica
Como fase do processo seletivo
na PMGO

Alexandre Teixeira Cândido

Edsom Inocêncio

Goiânia - 1998

ESTADO DE GOIÁS
POLÍCIA MILITAR
ACADEMIA DE POLÍCIA MILITAR
CURSO DE APERFEIÇOAMENTO DE OFICIAIS

CAP PMGO ALEXANDRE TEIXEIRA CÂNDIDO

CAP PMGO EDSON INOCÊNCIO

**A IMPORTÂNCIA DA AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA
COMO FASE DO PROCESSO SELETIVO NA PMGO**

Trabalho técnico-profissional
apresentado à Academia de Polícia
Militar do Estado de Goiás como
requisito parcial para a conclusão do
Curso de Aperfeiçoamento de Oficiais.

Orientador de conteúdo: Maj PMGO Sebastião Vaz da Silva

Orientadora da metodologia: Prof^ª. Dr.^a Nancy Ribeiro de Araújo e Silva

GOIÂNIA
JULHO - 1998

Banca Examinadora

Aprovado em ____ / ____ / ____

Presidente

Membro

Membro

A IMPORTÂNCIA DA AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA COMO FASE DO PROCESSO SELETIVO NA PMGO

1 - Orientadora da metodologia:

1ª Sessão: Projeto de pesquisa: "A importância
da avaliação psicológica como fase do pro-
cesso seletivo na PMGO" - estudos iniciais.
Data: 09/03/98 Nome Margarida de Paiva e Silva

2ª Sessão: Revisão, conclusiva, do projeto
de pesquisa.
Data: 23/03/98 Nome Ortêncio Ass.: _____

3ª Sessão: Monografia - Estruturação lógica.
Ordem cronológica sequencial.
Data: 20/04/98 Nome Ortêncio Ass.: _____

4ª Sessão: Monografia - Estudo da correlação
introdução versus conclusão.
Data: 08/06/98 Nome Ortêncio Ass.: _____

5ª Sessão: Monografia - aspectos redacionais da linguagem científica.
Data: 19/06/98 Nome Deilvia Ass.: _____

6ª Sessão: Monografia - normalização: referências bibliográficas.
Data: 30/06/98 Nome Deilvia Ass.: _____

Parecer Final da Orientadora da Metodologia: Elaborada com base em pesquisa científica e com observância dos procedimentos metodológicos gerais, a presente monografia pode ser avaliada em exame final.
Data: 09/07/98. Assinatura: Deilvia

2 - Orientador de conteúdo:

1ª Sessão: Projeto de pesquisa - orientações iniciais.

Data: 13/03/98 Nome SEBASTIÃO VAZ DA SILVA - MAJPM Ass.: Sebastião

2ª Sessão: Projeto de pesquisa - revisão final e aprovação.

Data: 06/04/98 Nome SEBASTIÃO VAZ DA SILVA - MAJPM Ass.: Sebastião

3ª Sessão: Monografia - formulação da estrutura do trabalho e sobre os assuntos a serem abordados e elaboração do questionário.

Data: 16/04/98 Nome SEBASTIÃO VAZ DA SILVA MAJPM Ass.: Sebastião

4ª Sessão: Monografia - pesquisa de campo junto à DP/3, DP/1,
Corregedoria da PMGO e Assessoria do Comandante Geral.

Data: 15/05/98 Nome SEBASTIÃO VAZ DA SILVA MATOS Ass.: S-100000

5ª Sessão: Monografia - 1ª correção do conteúdo do trabalho
(texto, introdução, conclusão e resumo).

Data: 18/06/98 Nome: SEBASTIÃO VAZ DA SILVA MAJ PM Ass.: S. Zeeuw

6ª Sessão: Monografia - 2ª correção do conteúdo do trabalho (texto, introdução, conclusão e resumo).

Data: 09/07/98 Nome SEBASTIÃO VAZ DA SILVA MAJ PM Ass.: S. Excel

Parecer Final do Orientador de Conteúdo:

Parecer Final do Orientador de Conteúdo: O presente trabalho monográfico buscou enfocar o tema de forma científica, e se concretizou de acordo com a proposta apresentada, daremos o suporte legal a avaliação.

Data: 11/07/98. Assinatura: [assinatura] psicóloga n.
processo seletivo da PARGO. Apto para
o exame final.

AGRADECIMENTOS

A Deus, por tudo.

Aos nossos familiares, pelo apoio e compreensão.

Às psicólogas da DP/3, a quem devemos a semente desse projeto.

À Professora Dr.^a Nancy Ribeiro de Araújo e Silva e ao Maj PMGO Sebastião Vaz da Silva, pelas orientações, pela ajuda solícita, pela forma tranqüila com que juntos trabalhamos.

À Professora Celina Abadia da Rocha, que, pela amizade, se prontificou a nos ajudar na revisão lingüística.

A todos os que se mostraram sensíveis às nossas necessidades, contribuindo, direta ou indiretamente, para a realização desta monografia.

*Decisões corretas sobre pessoas exigem,
de modo geral, conhecimento de sua
individualidade e de como as habilidades
de cada uma podem ser reconhecidas
e utilizadas da melhor maneira.*

Darvin D. Dunnette

RESUMO

Este trabalho mostra a importância da avaliação psicológica dentro do processo seletivo da PMGO. Busca, também, conhecer os problemas enfrentados com a atual avaliação. Os instrumentos de pesquisa utilizados foram adotados com vistas à execução de um trabalho de natureza multidisciplinar, compreendendo pesquisa exploratória, bibliográfica e de campo. A pesquisa nos proporcionou conhecer que alguns candidatos contraindicados na avaliação psicológica realizada nos diversos concursos e/ou seleção para os Cursos de Formação de Soldados, Sargentos e Oficiais, nos anos de 1995 a 1997, conseguiram ingressar na PMGO amparados em decisões judiciais através de Liminares em Mandado de Segurança, que tiveram posteriormente seus méritos confirmados, tendo sido argüido principalmente o caráter subjetivo de algumas técnicas, a cientificidade das mesmas e a falta de previsão legal. Tem-se que, para a avaliação psicológica de um concorrente, não se utiliza apenas testes psicológicos, estes são somados com técnicas que os auxiliam. Assim sendo, o processo decisório acerca da aptidão do candidato se faz através de uma análise global da bateria de testes, o que conseqüentemente não invalida a sua aplicação tornando-a plenamente aceitável pelos tribunais. Como a sociedade está a cada dia exigindo uma maior profissionalização e qualidade na prestação do serviço policial militar, esse fato ensejou uma proposta de minuta de Lei na tentativa de minimizar esse problema e contribuir para a melhoria dos recursos humanos da Corporação, que são a nossa matéria-prima.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	15
-----------------	----

CAPÍTULO I

1- SELEÇÃO DE RECURSOS HUMANOS

1.1 - Recrutamento e seleção de recursos humanos.....	19
1.2 - Conceito e importância da seleção de recursos humanos.....	20
1.3 - Insumos do processo de seleção.....	20
1.4 - Seleção como um processo de comparação e decisão	21
1.5 - A psicologia na seleção de recursos humanos.....	24
1.5.1 - Conceito de psicologia.....	24
1.5.2 - Ciência e psicologia.....	24
1.5.3 - Divisão da psicologia.....	25
1.5.4 - A importância da avaliação psicológica na seleção de RH.....	26

CAPÍTULO II

2- PROCESSO SELETIVO NA PMGO

2.1 - Perfil profissiográfico.....	29
2.1.1 - Conceituação e importância.....	29
2.1.2 - Características dos atributos básicos	30
2.1.3 - Perfil profissiográfico para o Soldado da PMGO.....	32
2.1.4 - Perfil profissiográfico para o Sargento da PMGO.....	34
2.1.5 - Perfil profissiográfico para o Oficial da PMGO.....	36

2.2 - Funcionamento do atual sistema.....	40
2.3 - Delimitação do estudo.....	46

CAPÍTULO III

3-TESTES PSICOLÓGICOS

3.1 - Considerações gerais.....	50
3.1.1 - Conceituação e características.....	51
3.1.2 - Classificação.....	52
3.1.3 - O uso dos testes psicológicos.....	56
3.1.4 - Administração ou aplicação.....	59
3.1.5 - A avaliação dos resultados.....	62
3.2 - Testes psicológicos aplicados para ingresso na PMGO	63
3.2.1 - Curso de Formação de Soldados.....	64
3.2.2 - Curso de Formação de Sargentos.....	66
3.2.3 - Curso de Formação de Oficiais.....	66

CAPÍTULO IV

4- A PROBLEMÁTICA DA ATUAL AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA PARA INGRESSO NA PMGO

4.1 - Candidatos contra-indicados e o seu ingresso.....	70
4.2 - Discussões sobre decisões judiciais.....	75
4.3 - Cientificidade dos testes psicológicos.....	80
4.4 - Serviço policial militar e a necessidade da avaliação psicológica.....	83
4.5 - Falta de previsão legal para a avaliação psicológica	85
4.6 - Desvios encontrados nos candidatos contra-indicados.....	86

CAPÍTULO V

5- COMPARAÇÃO DA AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA DA PMGO COM OUTRAS CORPORAÇÕES

5.1 - Aspectos metodológicos da pesquisa.....	89
5.2 - Demonstração e interpretação dos dados.....	90

CAPÍTULO VI

**6- OPINIÃO DO CONSELHO REGIONAL DE PSICOLOGIA-
GO E DA SEÇÃO PSICOSSOCIAL FORENSE DO TJGO.... 100**

CONCLUSÃO..... 103

PROPOSTA..... 108

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS..... 117

ANEXOS..... 119

LISTAS DE FIGURAS/QUADROS

Fig. 1.1 - Recrutamento e seleção de RH.....	19
Fig. 1.2 - Insumos do processo de seleção.....	21
Fig. 1.3 - A seleção de RH como uma comparação.....	22
Fig. 1.4 - Processo de seleção.....	23
Fig. 2.1 - Comparação de cargos, exigências e atributos do perfil profissiográfico do Sd, Sgt e Of da PMGO.....	39
Fig. 2.2 - Recrutamento e seleção na PMGO.....	44
Fig. 2.3 - Esquematização do processo seletivo na PMGO.....	45
Fig. 4.1 - Quadro comparativo do número dos candidatos indicados e contra-indicados na avaliação psicológica na PMGO.....	73
Fig. 4.2 - Quadro comparativo dos percentuais do número de candidatos indicados e contra-indicados na avaliação psicológica na PMGO e PMMG.....	74
Fig. 4.3 - Resumo dos testes psicológicos aplicados atualmente para ingresso na PMGO.....	81

LISTAS DE TABELAS

Tabela n. 1 - Previsão de avaliação psicológica para ingresso na PMGO, PMMG, PMPR, PMPE, BMRGS e PMSP.....	90
Tabela n. 2 - Avaliação psicológica de caráter seletiva.....	91
Tabela n. 3 - Avaliação psicológica seletiva com embasamento legal.....	91
Tabela n. 4 - Candidato contra-indicado e a procura de recurso.....	92
Tabela n. 5 - Percentual de candidatos contra-indicados.....	93
Tabela n. 6 - Percentual de candidatos contra-indicado que ingressaram na Corporação.....	94
Tabela n. 7 - Acompanhamento psicológico.....	95
Tabela n. 8 - Desvio de conduta de candidato contra-indicado.....	96
Tabela n. 9 - Avaliação psicológica de caráter eliminatória para PM..	97
Tabela n.10- Principais desvios de conduta de candidato contra-indicado.....	98
Tabela n.11- Sucesso/insucesso na contestação de mandado de segurança.....	99

Estado do Goiás
ACADEMIA DE POLÍCIA MILITAR
BIBLIOTECA

LISTAS DE GRÁFICOS

Gráfico n. 1 - Possui amparo legal para avaliação psicológica.....	92
Gráfico n. 2 - Recorre a expediente administrativo-judicial.....	93
Gráfico n. 3 - A avaliação psicológica é de caráter eliminatório para PM do quadro dessa Corporação, quando submetido a concurso.....	97
Gráfico n. 4 - Candidatos contra-indicados que ingressam ou não na Corporação.....	99

INTRODUÇÃO

A Polícia Militar no que diz respeito ao trato com o ser humano tem sido alvo das mais variadas discussões por grande parte da sociedade, pelo fato dos inúmeros episódios envolvendo policiais militares com desvios de conduta.

Assim, tem-se verificado que há necessidade de um aperfeiçoamento no recrutamento e na seleção das organizações policias militares.

O processo seletivo para ingresso na PMGO compõe-se de exigência de requisitos para o cargo e/ou função, constando de prova de conhecimento, exame médico, teste de aptidão física e avaliação psicológica.

Na atual avaliação psicológica são aplicadas baterias de testes montadas em consonância com o cargo e/ou função. Para que os candidatos sejam aprovados nesta avaliação é indispensável que essas pessoas se enquadrem dentro do perfil profissiográfico estabelecido. Ocorre que alguns candidatos com características inadequadas para o cargo e/ou função conseguem ingressar na PMGO, principalmente através de decisão judicial. Como consequência, esses candidatos poderão trazer sérios prejuízos à população que sofre com a má atuação do policial militar, e este, conseqüentemente, denigre o nome da Corporação, além dos transtornos emocionais sérios a que estarão sujeitos.

Como a sociedade é dinâmica, e a PMGO está inserida nesse contexto, verificamos que não podemos ficar estagnados no tempo. A cada dia que passa esta mesma sociedade busca alcançar uma melhor prestação de serviço por parte de nossa Corporação.

Com o intuito de contribuir para essa melhoria, veio-nos à tona o referido tema, tendo em vista a decorrência com a atividade de ensino exercida durante grande parte da vida profissional e do contato e relacionamento tido com profissionais que trabalham com recursos humanos na PMGO.

O tema foi sugerido com base no quadro constituído a partir dos candidatos que foram submetidos à avaliação psicológica, uma das fases do processo seletivo da Corporação, e que ingressaram nos Cursos de Formação de Soldados, Sargentos e Oficiais, nos anos de 1995 a 1997.

Ao se refletir sobre o assunto logo surgiram alguns questionamentos. Qual a importância da avaliação psicológica seletiva para ingresso na Corporação? Como é aplicada a avaliação psicológica na PMGO? Quais as principais consequências advindas quando a avaliação psicológica não é de caráter eliminatório? Quais as propostas que podemos apresentar para minimizar o problema?

Diante dessa problemática, visa o presente trabalho a atingir objetivos gerais de proporcionar ao Comando da Corporação subsídios para: a) demonstrar a importância da avaliação psicológica seletiva/eliminatória para o contexto da PMGO; b) contribuir para a melhoria na qualificação do profissional de segurança pública; c) dar suporte legal para a validação da avaliação psicológica seletiva/eliminatória; d) levantar opiniões junto ao Conselho Regional de Psicologia de Goiás e da Seção Psicossocial Forense do Tribunal de Justiça de Goiás.

Visou-se, também, alcançar com o presente trabalho a objetivos específicos, a saber: a) elaborar minuta de Lei visando à regulamentação da

aplicação da avaliação psicológica de caráter seletivo/eliminatório na Corporação; b) reduzir, através da avaliação psicológica seletiva/eliminatória, o ingresso de candidato contra-indicado na PMGO.

Os instrumentos de pesquisa utilizados foram adotados com vistas à execução de um trabalho de natureza multidisciplinar, ou seja, no campo sociológico, psicológico, jurídico, castrense e estatístico. Ainda, caracteriza-se a pesquisa como sendo descritiva e aplicada, aquela devido ao enfoque abordado, isto é, o conhecimento na área de humanas, e esta por ser empregada (aplicável) na PMGO.

A metodologia utilizada, primeiramente, foi a da pesquisa exploratória com indagação a especialistas que militam com recursos humanos na PMGO, os quais nos informaram que a atual avaliação psicológica não elimina mais os candidatos contra-indicados, tendo em vista que todos os reprovados acabam ingressando por via judicial. Logo, a avaliação psicológica, apesar de constar nos editais de concursos como eliminatória, na verdade serve apenas para uma espécie de acompanhamento psicológico do candidato.

Em seguida, foi realizada uma pesquisa bibliográfica, o que nos permitiu obter um suporte teórico sobre a seleção de recursos humanos alicerçado nos escritos de Antônio V. de Carvalho, Idalberto Chiavenato e Willian B. Werter Junior. Igualmente, uma literatura específica foi utilizada no estudo sobre a avaliação psicológica, estando, neste caso, os autores Chifford Thomas Morgan, Odette Lourenção Van Kolck, Haddock Lobo e Irene Mello Carvalho.

Observa-se que serão transcritas várias citações, principalmente na área de psicologia, pelo fato de ser esta uma área de conhecimento que não é, até agora, do policial militar; somos leigos na matéria.

Realizou-se, finalmente, um estudo de campo, com aplicação de questionário, visando a traçar uma comparação quantitativa e qualitativa da

avaliação psicológica dentro do processo seletivo de nossa Corporação, em correlação com outras co-irmãs e procurando reunir os aspectos peculiares e os problemas enfrentados, com a respectiva avaliação. Só foi possível estabelecer essa relação de comparação com cinco Corporações, em razão do tempo dispensável para a execução da pesquisa. Entretanto, tal fato não invalida nem compromete o estudo, visto que os dados obtidos são significativos, em razão do prestígio e renome das co-irmãs estudadas.

Ainda, quanto à pesquisa de campo, foi feita uma coleta de dados junto à Diretoria de Pessoal da PMGO, através da Seção de Recrutamento, Seleção e Acompanhamento de Pessoal (DP/3). Este levantamento buscou investigar sobre quantos concorrentes foram contra-indicados na avaliação psicológica e quais os problemas advindos com essas pessoas.

Por fim, fez-se uma discussão comparativa das decisões judiciais, desfavoráveis e favoráveis, sobre a utilização da avaliação psicológica em concursos públicos, além de uma solicitação junto ao Conselho Regional de Psicologia de Goiás e da Seção Psicossocial Forense, com o intuito de colher dados, opiniões e sugestões relativos ao presente estudo.

CAPÍTULO I

1 - SELEÇÃO DE RECURSOS HUMANOS

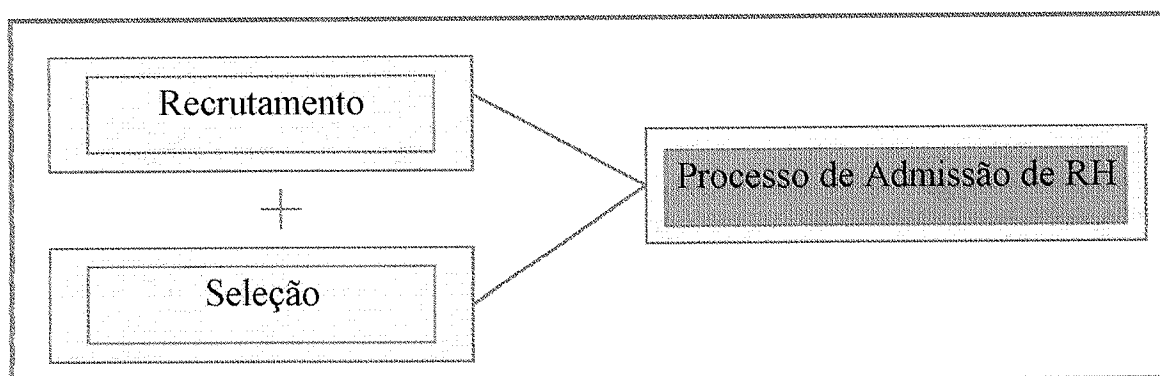
1.1 - Recrutamento e seleção de recursos humanos

Após sabermos quais as vagas a oferecer numa empresa e atrair o maior número possível de candidatos interessados a preenchê-las, passamos a escolher os candidatos.

Assim, o recrutamento é toda forma de divulgação das ofertas de emprego para o preenchimento de determinados cargos. Já a seleção é a escolha e classificação dos candidatos que mais se adaptam às exigências do cargo.

Concluimos, então, que tanto o recrutamento quanto a seleção de recursos humanos são duas fases de um mesmo processo: a admissão de recursos humanos na organização.

Fig. 1.1 - Recrutamento e seleção de RH



1.2 - Conceito e importância da seleção de recursos humanos

Como vimos, recrutados os candidatos, passamos a selecioná-los.

Daí, podemos conceituar seleção de recursos humanos como:

Escolha, entre os candidatos, daqueles mais aptos para a execução de determinado trabalho, classificando-os, conforme o grau de aptidão de cada um(1).

A partir desse conceito, verificamos que a seleção busca ao máximo duas variáveis dentro do processo de seleção, quais sejam:

- a) requisitos do cargo; e
- b) perfil profissiográfico dos candidatos.

Entre outras palavras, seria classificar os candidatos que tenham características mais adequadas ao cargo e os que mais se encaixam no desempenho do cargo.

Logo, a importância da seleção de recursos humanos pode ser vista sob dois ângulos dicotômicos. Para a organização, no sentido em que supre a organização das pessoas com qualificações mais adequadas ao seu desempenho, visando a manter ou aumentar a eficiência da organização. Para as pessoas, fornece adequação ao cargo e de acordo com suas potencialidades. Isto implica em pessoas mais motivadas ao trabalho, mais ajustadas com a empresa e que nela conservavam por mais tempo.

1.3 - Insumos do processo de seleção

O processo de seleção de recursos humanos está apoiado em três insumos. Primeiro, a informação de análise de cargo proporciona a

descrição de cargos da organização a serem ocupados, bem como as especificações humanas e os padrões de desempenho que cada cargo exige.

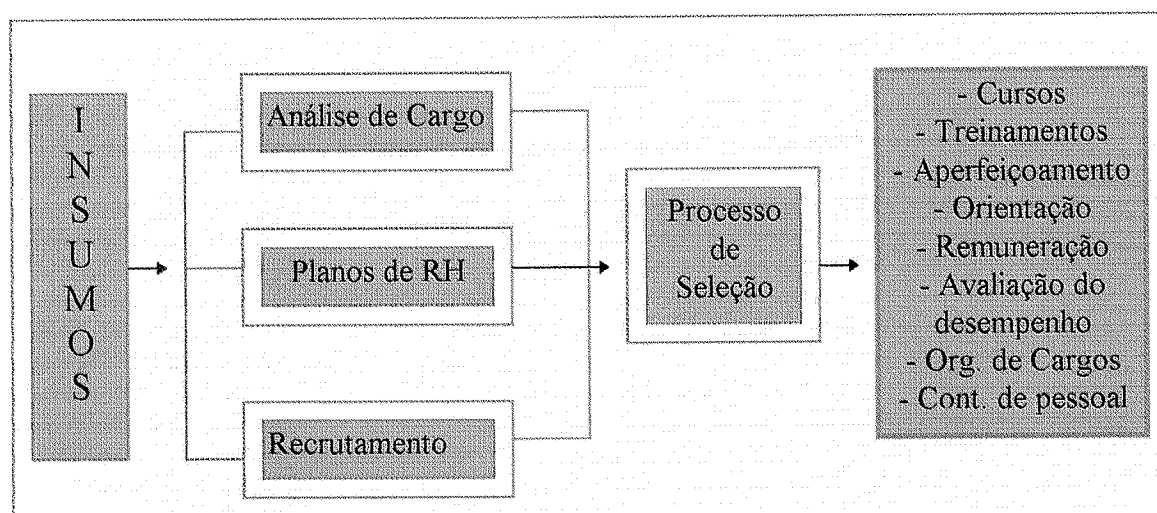
A seguir, o planejamento de recursos humanos diz respeito a planos e programas de um modo lógico e efetivo de realizações de seleções.

E, finalmente, o recrutamento de pessoas dentre os quais possa escolher em função da natureza do trabalho.

Se esses fatores forem de alta qualidade, o processo seletivo deve funcionar bem.

Podemos esquematizar os insumos do processo de seleção da forma abaixo.

Fig. 1.2 - Insumos do processo de seleção



1.4 - Seleção como um processo de comparação e decisão

A seleção de recursos humanos é, ao mesmo tempo, uma comparação e uma escolha. Significa que devemos estabelecer um confronto entre duas variáveis: de um lado as exigências do cargo e de outro lado as qualificações do candidato.

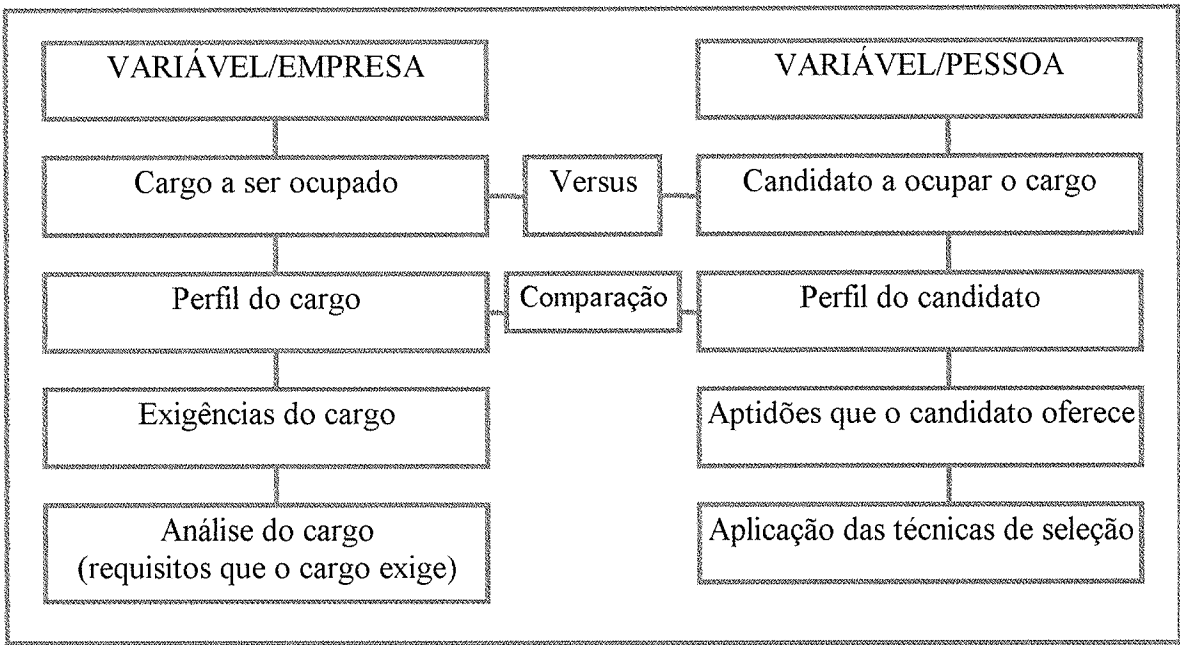
Dentre os candidatos comparados, devemos escolher aqueles cujas aptidões mais se aproximam do cargo.

Para tanto, torna-se indispensável a aplicação técnica de seleção, que veremos em outro tópico em relação à Polícia Militar de Goiás (PMGO).

A maioria dessas técnicas é aplicada por pessoas especializadas do órgão de Recrutamento e Seleção da Organização.

Vejamos as variáveis de comparação no quadro abaixo.

Fig.1.3 - A seleção de RH como uma comparação



Para que haja uma boa seleção é necessário fazer uma correlação das duas variáveis em relação a uma balança.

Quando o braço da balança pender para a variável empresa, dizemos que o candidato não possui as características ideais para ocupar o cargo e, portanto, não é escolhido para o mesmo.

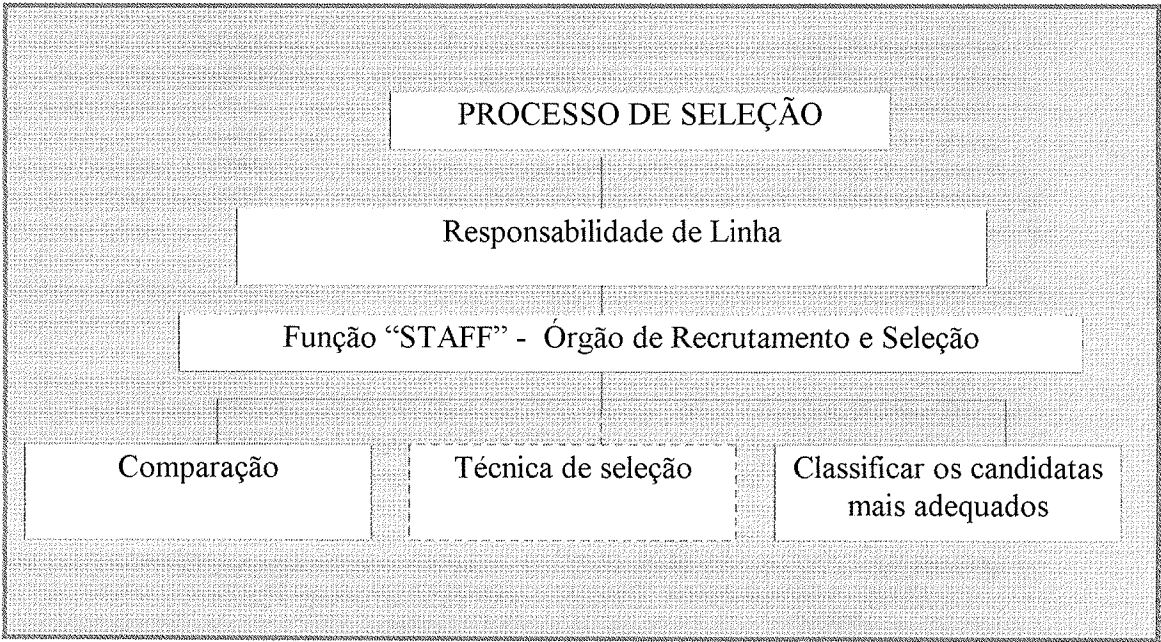
Se acontecer o contrário, isto é, a balança pender para a variável pessoa, dizemos que o candidato possui aptidões superiores exigidas pelo cargo, o que, conseqüentemente, pode trazer complicações futuras como:

exigência de melhores salários, promoção, etc. Todavia, quando a balança se aproximar do ponto de equilíbrio, dizemos que o candidato reúne qualidades ideais para desempenhar o cargo e, portanto, é aprovado.

Na realidade, numa seleção de recursos humanos não conseguimos encontrar o ponto de igualdade entre as variáveis, mas apenas um nível de aceitação tolerável.

Geralmente, essa comparação é o suporte principal para se elaborar o perfil profissiográfico, a partir da qual se possa construir um processo seletivo com maior rigor. Neste sentido, temos que a seleção de recursos humanos é uma responsabilidade de linha de uma função “staff”. Este, através do órgão de Recrutamento e Seleção, classifica os candidatos aprovados no processo de comparação, posto que, como órgão especializado, aplica técnicas de seleção e recomenda os candidatos mais adequados. Aquele, responsabilidade de linha (de cada chefe), de posse da classificação do candidato, é que tem a decisão final da escolha dos candidatos.

Fig. 1.4 - Processo de seleção.



1.5 - A psicologia na seleção de recursos humanos

1.5.1 - Conceito de psicologia

Psicologia. S. F. 1. A ciência dos fenômenos psíquicos e do comportamento". 2. Conjunto de estados de condições psíquicos de idéias de um indivíduo ou um grupo de indivíduos. 3. Conhecimento intuitivo e/ou empírico dos sentimentos de outros; aptidão para compreender comportamentos alheios(2).

Psicologia é a ciência do comportamento humano e animal. Ciência, porque é um conjunto de conhecimento sistematizado, e a psicologia contemporânea possui esse conjunto de conhecimento. Comportamento, porque aprendemos na pesquisa psicológica, que o comportamento é a única coisa que podemos estudar. Humano e animal, falando rigorosamente, os seres humanos são animais, mas aqui indicaremos outros animais, e não os seres humanos(3).

1.5.2 - Ciência e psicologia

Na psicologia, da mesma forma que na medicina ou na engenharia, a arte é aprendida mais adequadamente depois do domínio da Ciência subjacente. Além disso, as artes psicológicas, tal como são praticadas nas vendas, na psicoterapia e na política, não são eficiente para resolver os problemas humanos mais sérios. De outro lado, os esforços de muitos pesquisadores nos últimos cem anos nos deram uma conjunto de conhecimentos que nos ajuda a compreender o comportamento. É por isso que dizemos que a psicologia é uma ciência(4).

A psicologia, ciência do comportamento, liga-se às ciências naturais e sociais, mas ela não se ajusta exatamente a nenhuma delas. Alguns aspectos da psicologia está ligado ao comportamento social, por isso pertencem às ciências sociais; todavia grande parcela do trabalho experimental executados por psicólogos com animais é essencialmente biológica, contudo uma parte da ciência natural.

1.5.3 - Divisão da psicologia

Os estudos psicológicos tiveram, de início, um cunho muito mais filosófico do que científico. As questões em voga nesses primórdios da psicologia escapavam à pesquisa científica, pois os problemas tratados referiam-se à “essência da alma”, “origem da alma”, “imortalidade da alma”. Com o aparecimento da psicologia - ciências, tais especulações filosóficas não foram abandonadas; apenas ficaram adequadamente dissociadas das conquistas científicas e passaram a ser objeto de estudo da psicologia racional, que é um ramo da filosofia. Entre a época em que se constituiu a psicologia racional e os primeiros trabalhos de psicologia experimental (científica), pode-se situar uma fase de transição - a da psicologia empírica (empírica diz-se do conhecimento adquirido através da experiência prática e não pela experimentação científica). Nessa fase são relegados a segundo plano as questões filosóficas e tenta-se estudar a vida mental em si, ou melhor, os chamados faculdades da alma (sensação percepção, atenção necessária, inteligência, etc.). Os psicólogos empíricos não dispunham, contudo, de métodos realmente científicos, por isso não chegaram a construir uma verdadeira ciência dos fatos psíquicos(5).

Os estudos psicológicos podem ser do tipo filosófico, que é a psicologia racional: o fato é analisado como um todo através da dedução pela razão; do tipo científico, que é a psicologia experimental realizado ao rigor da ciência, ou seja, fundada em experiências; do tipo aplicada ou prática, que é a (psicologia aplicada), baseada em teorias, voltada para estudos ou trabalhos.

O estudo que nos interessa é do tipo aplicado ou prático, (psicologia aplicada). Haja vista que a presente pesquisa está voltada para a seleção.

Psicologia aplicada, os seus campo de aplicação também são variados. Entre os mais importantes podemos citar: a) a psicologia educacional ou aplicação dos estudos psicológicos à educação; b) as aplicações da psicologia a problemas do trabalho (seleção, orientação e readaptação profissional), constituindo a psicotécnica; c) a aplicação dos estudos psicológicos, especialmente os de psicologia social, aos problemas de relações entre pessoas ou grupos, denominada psicologia das relações humanas. Muitas outras possibilidades de aplicação poderiam ser referidos, com, por exemplo, a psicologia da arte, da religião, da guerra, do criminoso(6).

O que nos interessa são as aplicações da psicologia aos problemas trabalhísticos, haja vista que está diretamente correlacionada com a seleção, orientação e readaptação profissional, ou seja: escolher, guiar e investir em função mais compatível com a capacidade física, intelectual ou vocacional, os recursos humanos de uma instituição.

1.5.4 - A importância da avaliação psicológica na seleção de RH

Para as empresas, os testes psicológicos são de extrema utilidade para a tomada de decisões durante a escolha de recursos humanos para o preenchimento de cargos.

O processo de seleção vem utilizando de forma crescente os meios ou instrumentos de verificação psicológica dos candidatos a emprego. Essa prática é produto da aplicação de métodos experimentais e do controle estatístico dos resultados, eliminando com isso as apreciações subjetivas sobre os candidatos(7).

Os testes psicológicos possibilitam uma avaliação objetiva das pessoas que irão fazer parte dos recursos humanos pertencentes à empresa, isto devido à padronização das provas, do meio ambiente e do comportamento da equipe encarregada da seleção.

NOTAS

- 1 - CARVALHO, Antônio V. de e NASCIMENTO, Luiz P. do - Administração de recursos humanos. São Paulo: Pioneira, 1997, p.114.
- 2 - FERREIRA, Aurélio B. de Holanda - Dicionário básico da língua portuguesa. São Paulo: Nova Fronteira, 1988, p.536.
- 3 - MORGAN, Clifford Thomas. Introdução à psicologia. Trad. Auriphebo São Paulo: Macgraw - Hill do Brasil, 1977, p.2-3.
- 4 - Iidem, p.2.
- 5 - CARVALHO, Irene Mello - Introdução à Psicologia das Relações Humanas. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1989, p.5-6.
- 6 - Idem, p.7.
- 7 - CARVALHO, Antônio V. de e NASCIMENTO, Luiz P. do - Administração de recursos humanos. São Paulo: Pioneira, 1997, p.125.

CAPÍTULO II

2 - PROCESSO SELETIVO NA PMGO

2.1 - Perfil profissiográfico

2.1.1 - Conceituação e importância

O perfil profissiográfico é um instrumento utilizado no processo seletivo tendo em vista determinado cargo a ser preenchido, dentro da organização. Este deve ser elaborado, tendo em vista o processo de comparação entre organização versus candidato.

O perfil irá definir a natureza e as condições de trabalho envolvidas num determinado cargo a ser ocupado, como também das características pessoais para um bom desempenho da tarefa.

Mas o que vem a ser perfil profissiográfico?

No perfil profissiográfico há que considerar a atuação do profissional qualificado. Profissional que preencha os requisitos necessários ao desempenho de uma função; profissional, por isso mesmo, predisposto a empregar todas as suas potencialidades na busca do maior

rendimento e do encontro consigo mesmo nos produtos de sua obra(1).

O perfil profissiográfico é de suma importância para toda a atividade de recursos humanos de uma organização, seja no recrutamento, seleção, treinamento, elaboração de cursos, avaliação de desempenho etc.

No que tange à fase de recrutamento, poderá ser usado, através de propaganda, esclarecimentos e informações sobre o cargo a ser ocupado. Já em relação à fase de seleção, propicia a estruturação dos requisitos para seleção de uma organização, por exemplo, na prova de conhecimento serão verificados traços como conhecimentos gerais, logicidade de raciocínio, expressão escrita, conhecimento acadêmico dentro do nível intelectual, quanto à avaliação psicológica, a agressividade e o controle exercido, coordenação motora, adaptação psicossocial e outros.

2.1.2 - Características dos atributos básicos do perfil profissiográfico

A PMGO dispõe da Norma Geral de Ação (NGA) n. 001 - PM/001 - PM1 / 93 que contém os atributos relacionados para a caracterização do perfil profissiográfico, assim, a nos referirmos aos atuais perfis profissiográficos, significa que estes não são estáticos, mas dinâmicos, pois através de estudos podem se aperfeiçoar de acordo com novas exigências para os seus respectivos cargos e ainda com a evolução da sociedade. Esses atributos serviram de suporte para a caracterização dos atuais perfis profissiográficos para os cargos e/ou funções de Soldado, Sargento e Oficial da Corporação.

Ressalta-se que a avaliação psicológica, que é uma das fases do processo seletivo da PMGO, é montada de acordo com os perfis de cada cargo acima descrito a ser ocupado.

Perfil Profissiográfico.

a . O perfil profissiográfico 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 levados em consideração as seguintes características: I - Apresentação pessoal - consta de: higiene pessoal, postura e coerência no trajar; II - Atenção concentrada - capacidade de concentrar-se em um pequeno número de estímulos; III - Atenção difusa - capacidade de concentrar-se em um grande número de estímulos; IV - Autocontrole - capacidade de ponderar-se em seus comportamentos; V - Autocrítica - capacidade de refletir sobre seus pensamentos; VI - Capacitação física - biótipo favorável ao condicionamento físico durante treinamento;

VII - Coerência de pensamentos - capacidade de apresentar, lógica de idéias em seus pensamentos; VIII - Cartesia - é a manifestação da colaboração e simpatia nos relacionamentos interpessoais; IX - Disciplina - observância de normas e preceitos com o objetivo de manter a ordem na organização; X - Discrição - reserva de sensatez: ao expressar seus pensamentos e comportamentos; XI - Equilíbrio emocional - é capacidade de agir constantemente de maneira ponderada em situações diferentes, sem manifestar mudanças em sua personalidade;

XII - Fluência verbal - consta da boa dicção e capacidade de expressar-se oralmente com desembaraço; XIII - Habilidade numérica - habilidade para lidar com tarefas que envolvam cálculos aritméticos; XIV -

Honestidade - é a disposição para agir de conformidade com as normas sociais e morais estabelecidas; XV - Iniciativa e disposição para começar ou empreender alguma atividade por si mesmo; XVI - Justiça - virtude que consiste em atribuir a cada um aquilo que direito lhe pertence; XVII - Lealdade - firmeza em manter e seguir normas de conduta e relacionamento; XVIII - Liderança - capacidade de organizar, planejar e dirigir atividades, situações e grupos; XIX - Memória auditiva - habilidade em assimilar estímulos verbais; XX - Memória visual - habilidade em assimilar e armazenar estímulos visuais; XXI - Organização - habilidade em se sistematizar com metodologia o trabalho; XXII - Persuasão - capacidade de impor as idéias de forma convincente e democrática; XXIII - Planejamento - habilidade de esquematizar previamente o trabalho; XXIV - Sociabilidade - aptidão para viver harmoniosamente com a comunidade; XXV - Inteligência geral - faculdade de compreender aspectos gerais das diversas circunstâncias(2)

2.1.3 - Perfil profissiográfico para o Soldado da PMGO

Para ocupar o cargo de Soldado da PMGO é indispensável que os candidatos tenham características que o habilitem para tal mister.

O Soldado PM lida diretamente com o público, vendendo a imagem da Corporação através do seu serviço ostensivo fardado. Sua missão caracteriza-se por atuar na prevenção do crime, em escolas, lidando com crianças, controlando o trânsito, prestando socorro a vítimas, atuando em locais de crime, guarda e escolta, patrulhamento urbano e rodoviário, guarda

de presídios, guarda ambiental, segurança a dignitários, funções administrativas etc.

Assim sendo, para que sejam indicados/aprovados a freqüentarem o Curso de Formação de Soldados (CFSd) é necessário que estas pessoas se enquadrem dentro do perfil profissiográfico existente.

Cabe aqui salientar que o risco de ingressar pessoas com características inadequadas à função é grande, pois isto poderá trazer transtornos emocionais sérios para a pessoa que se candidata, e sérios prejuízos à população, que sofre com a má atuação do soldado, o que, conseqüentemente, denigre o bom nome da Corporação.

O perfil profissiográfico do Soldado da PMGO encontra-se caracterizado na NGA n. 001 - PM/001 - PM1/93, anexo II, da forma abaixo.

Adequado relacionamento com figuras de autoridade;- Equilíbrio emocional (controle da ansiedade em situações de tensão, resistência ao pânico);- Motivação e interesse;- Adequada tolerância à frustrações - Responsabilidade;- Estabilidade pessoal e profissional;- Sociabilidade; - Maturidade;- Adequado manejo da agressividade e impulsividade;- Razoável iniciativa; - Clareza mental; - Aparência pessoal e polidez; - Honestidade; - Inteligência com classificação no mínimo "médio inferior;- Adaptabilidade. As características emocionais que são inabilitantes ao Curso de Formação de Soldados são as seguintes. - Baixo nível intelectual, com classificação "inferior"; - Defensividade exagerada (a pessoa não consegue se mostrar com é, dificultando a avaliação); -desequilíbrio emocional (instabilidade de humor, descontrole da ansiedade); - Fragilidade emocional (a pessoa se sente impotente e sem condições de reagir diante das mais variada situações); -

Manejo inadequado da agressividade (pessoa com tendência à explosões e ao descontrole emocional); - Impulsividade (com tendência tomar atitudes precipitadas sem o devido controle); - Imaturidade emocional (não se refere à idade cronológica do candidato, mas à forma como lida com suas situações de vida); - Irresponsabilidade; - Apatia; - sugestionabilidade; Distúrbios de linguagem (gagueira, disartria e dislalia); - Dificuldade de relacionamento interpessoal, inibição; - Rigidez excessiva com estereotipia de postura e linguagem; - Oposicionismo dificuldade para acatar ordens e aceitar figuras que representem autoridade; - Ansiedade muito elevada (ocasionando bloqueio e conseqüentemente a incapacidade para reagir adequadamente sob tensão; - Confusão mental; - Desonestidade (também inclui características anti-sociais); - Síndromes cerebrais orgânicas (CID-309); - Desordem de personalidade (CID-301); - Neuroses (CID-300); - Psicoses (CID-290 à 298); - Desvios sexuais (CID-302); - Dependência de drogas (CID-304); - Alcoolismo (CID-303)(3).

2.1.4 - Perfil profissiográfico para o Sargento da PMGO

O Sargento PM é um cargo que compõe a estrutura hierárquica da Corporação, é superior ao soldado e inferior ao oficial, e desempenha atividades operacionais e administrativas, o que vem apresentar suas qualidades variadas.

Esse graduado é o ajudante imediato do oficial e o seu eventual substituto. Ele é também o que exerce o comando de frações e guarnições, o comando de destacamentos PM de diversas cidades, o auxiliar de inúmeras seções, além de estar mais próximo do soldado.

Logo, as características exigidas para ocupar o cargo de Sargento vão além das do Soldado. Conseqüentemente, o perfil

profissiográfico daquele exige alguns atributos que lhe são peculiares, ou mesmo mais difíceis. Assim, faz-se necessário que os candidatos indicados se encaixem dentro do perfil já traçado, a fim de que possam frequentar o Curso de Formação de Sargento (CFS). Cabe, aqui, lembrar do risco de se colocar pessoas inabilitadas para o exercício dessa função. O perfil profissiográfico do Sargento da PMGO está especificado na NGA n. 001 - PM/001 - PM1/93, anexo II, a saber.

1) Características Habilitantes:- Inteligência com classificação no mínimo "médio inferior".- Clareza mental.- Raciocínio lógico (capacidade de analisar situação de forma crítica e segura).- Adequado relacionamento com figuras de autoridade.- Equilíbrio emocional (controle da ansiedade em situações de tensão).- Capacidade para tolerar frustrações.- Características de liderança grupal (iniciativa, firmeza nas decisões).- Responsabilidade e disciplina (características da organização).- Sociabilidade (desembaraço e habilidade no relacionamento com as pessoas).- Flexibilidade (visão de conjunto no relacionamento interpessoal e intergrupar, principalmente em situações de comando). - Adaptabilidade (capacidade de aceitar situações novas e procurar adaptar-se à elas de forma produtiva).- Honestidade (coerência de história pessoal).- Adequado manejo dos impulsos (principalmente da agressividade).- Motivação e interesse.- Maturidade (de acordo com a idade).- Aparência pessoal e polidez.- Dinamismo.- Estabilidade pessoal e profissional.

2) Características Inabilitantes: - Defensividade exagerada (a pessoa não quer ou não consegue se mostrar dificultando a avaliação).- Desequilíbrio emocional (descontrole da ansiedade).- Fragilidade emocional (a pessoa se sente impotente e sem condições de reagir diante das

mais variadas situações).- agressividade elevada (tendência à explosões, arrogância associada à críticas inadequadas). impulsividade (tendência a tomar atitudes precipitadas se o devido controle; características de psicopatia). - Imaturidade (como lida com suas situações de vida, nível de adaptação; não se refere à idade cronológica).- Dependência excessiva, submissão.- Irresponsabilidade.- Instabilidade emocional.- Tiques.- Apatia (falta de iniciativa); Sugestionabilidade.- Distúrbios de linguagem (gagueira, disartria e dislalia)- Dificuldade de relacionamento interpessoal (inibição, introversão).- Desonestidade (também inclui características anti-sociais) - Síndromes cerebrais orgânicas (CID-309).- Desordens de personalidades (CID-301)- Neurose (CID-300)(4).

2.1.5 - Perfil profissiográfico para o Oficial da PMGO

O Oficial, dentro do escalonamento hierárquico da Corporação, ocupa posição mais elevada do que o Sargento. Ele é quem vai exercer a gerência e a direção de nossa Organização, ou seja, a chefia e a liderança.

Podemos considerá-lo como o “cérebro pensante”, pois é o que planeja e coordena as ações a serem executadas pela PMGO, orienta e fiscaliza os subordinados para que possam desempenhar um bom serviço (administrativo e/ou operacional); é o responsável pelo comando da atividade fim da Corporação, dentre outras.

Para o ingresso dos candidatos aprovados ao Curso de Formação de Oficiais (CFO) é necessário que estas pessoas se ajustem ao perfil profissiográfico existente na NGA n. 001 - PM/001 - PM1/93, anexo II, qual seja:

O perfil profissiográfico exigido para o oficial é o que se

segue.

Características habilitastes: Inteligência com classificação no mínimo "MÉDIO" .b) Identificação com a vida militar. c) Equilíbrio Emocional (controle da ansiedade sob tensão, resistência ao pânico, manejo da agressividade, impulsividade). Comunicação (Processo de pensamento lógico.- Coerente entre seus princípios e conclusões. Facilidade para expressar suas idéias através de um relato claro e objetivo, utilizando-se de um vocabulário rico. Objetividade, firmeza de convicções. Capacidade de Liderança.- Capacidade de adquirir confiança do seu grupo, tendo condições de responder as expectativas deste, visando atingir o objetivo da situação e das normas. Poder conduzir o grupo produtivamente a uma tarefa. Iniciativa. Dinamismo. Sociabilidade.- Enfrentar situações de grupo, viver em grupo, trabalhar em equipe. Flexibilidade.- Capacidade de enfrentar situações e tomar atitudes ponderadamente, utilizando-se do bom senso. Capacidade de reformular-se diante de situações em que tiver maior dificuldade. Maturidade emocional (de acordo com a idade). Adaptabilidade.- Capacidade para integra-se à grupos, aceitar as normas vigentes sem perder o senso crítico e saber externá-lo de modo e em momento adequado. Responsabilidade.- Pessoa capaz de assumir tarefas com cuidado, zelo, mostrando-se preocupada em realizá-las com qualidade e postura profissional adequada, estabelecendo relações interpessoais pautadas pelo respeito ao outro (Sigilo, limites, etc.). Adequada tolerância à frustração.- Consegue criar, embora frustrado e desvalorizado. Capacidade de Insight.- Capacidade de dar-se conta de suas atividades, potencialidades e dificuldades. Honestidade(5).

As características emocionais que são “INABILITANTES” ao cargo de Oficial são os seguintes:

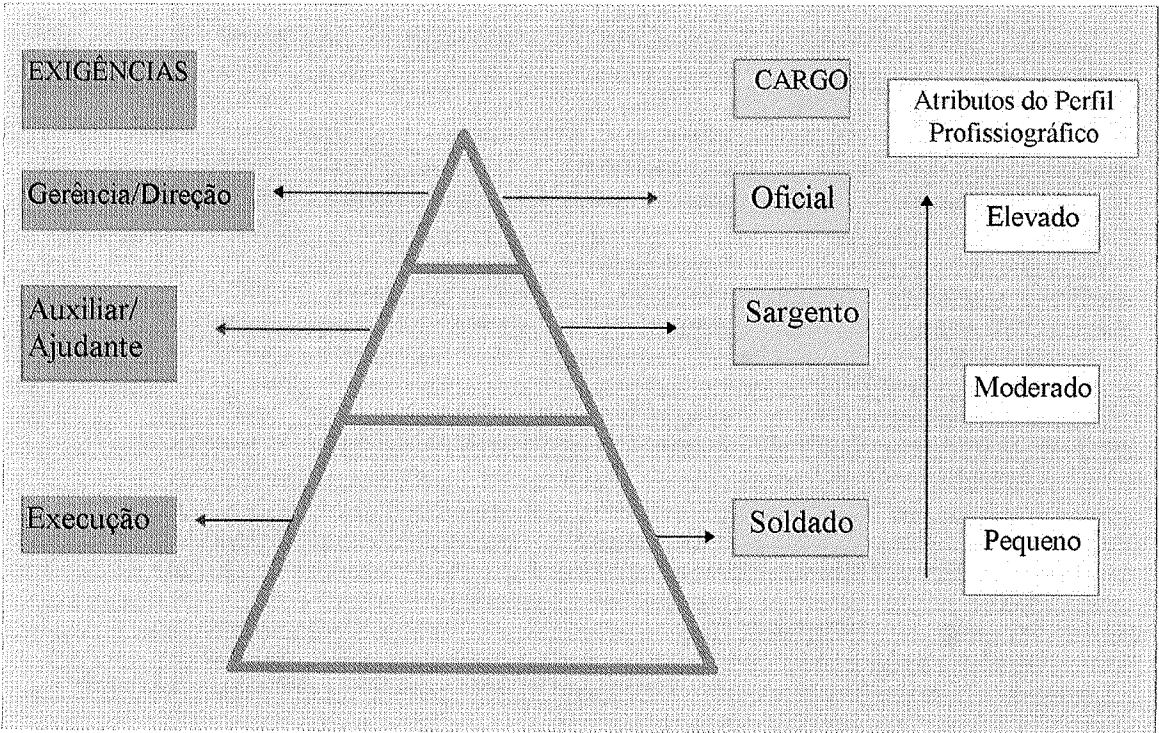
Defensividade exagerada (a pessoa não consegue se mostrar com é, dificultando a avaliação);- Não identificação com a vida militar (a pessoa visa somente um meio de obter ganhos para si próprio, sem oferecer nada em troca); - Inteligência com classificação INFERIOR A MÉDIA; - Desequilíbrio emocional (pessoa com controle dos impulsos, da ansiedade e da agressividade, tendendo a explosões);- Fragilidade emocional (a pessoa que se sente impotente e sem condições de reagir diante das mais variadas situações);- Impulsividade (tendência a tomar atitudes precipitadas sem o devido controle que, conseqüentemente, causam prejuízos para o indivíduo e para os outros); - Imaturidade emocional (não se refere a idade cronológica do candidato mas à forma com lida com suas situações de vida, ou seja, sendo adolescente a imaturidade é adequada desde que não haja situações de inadaptação geral ou como é muito comum nos exames do CFO intensa transgressão de regras);- Tiques;- Apatia;- Submissão exagerada;- Sugestionabilidade;- Grande dependência (dificuldade para tomar decisões sozinho);- Pensamento concreto (a pessoa não consegue abstrair e com isto entender questões mais complexas);- Distúrbios de linguagem (gagueira, disartria, e dislalia);- Dificuldade de relacionamento interpessoal (inibição);- Rigidez excessiva com estereotipia de postura e linguagem;- Oposicionismo (dificuldade para acatar ordens e aceitar figuras que representam autoridade);- Ansiedade muito elevada (ocasionando bloqueio e conseqüentemente a incapacidade para reagir adequadamente sob tensão);- Confusão mental;- Desonestidade;- Síndromas cerebrais orgânicas

(CID - 309);- *Desordens de personalidade* (CID - 301);- *Neuroses* (CID - 300);- *Psicoses* (CID - 290 à 298);- *Desvios sexuais* (CID - 302);- *Dependências de drogas* (CID - 304);- *Alcoolismo* (CID - 303)(6).

Observa-se, com o mesmo rigor, a exigência dos atributos previstos do perfil profissiográfico para o cargo do Oficial, mesmo sendo candidato integrante (praça) da Corporação.

Para melhor especificarmos a posição do oficial em relação ao sargento e soldado, com os seus respectivos níveis de atributos do perfil profissiográfico e exigência para ocupar o cargo.

Fig. 2.1- Comparação de cargo, exigências e atributos do perfil profissiográfico do Sd, Sgt e Of da PMGO.



Conclui-se, então, que não podemos igualar os atributos do perfil profissiográfico do Soldado em relação ao Sargento e destes ao Oficial, posto que, como vimos, os níveis de exigências para o cargo de oficial são maiores do que para o de sargento e as deste são, igualmente, maiores em relação às do soldado.

2.2 - Funcionamento do atual sistema

A Constituição Federal define de que maneira se dá o ingresso num órgão da administração pública (como é o caso da PMGO) e de que maneira esta disciplinará o assunto, a saber:

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

I - os cargos, empregos e funções públicas são acessíveis aos brasileiros que preencham os requisitos estabelecidos em lei; II - a investidura em cargo ou emprego público depende da aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos ressalvadas as nomeações para o cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração.

.....
Art. 144. A segurança pública, dever do Estado, direito e responsabilidade de todos, é exercida para a preservação da ordem pública e da incolumidade das pessoas e do patrimônio, através dos seguintes órgãos: V - polícias militares e corpos de bombeiros militares.

7º - A lei disciplinará a organização e o funcionamento dos órgãos responsáveis pela segurança pública, de maneira a garantir a eficiência de suas atividades(7).

Com base na Carta Magna, a Constituição do Estado de Goiás, também, disciplina o assunto acima nos seguintes termos:

Art. 92 - A Administração Pública direta, autárquica e fundacional e a indireta do Estado e dos Municípios obedecerão aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e: I - os cargos, empregos e funções públicas são acessíveis aos brasileiros que preencham os requisitos estabelecidos em lei; II - a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração; III - o prazo de validade do concurso público será de até dois anos, prorrogável uma vez, por igual período; IV - durante o prazo de validade, o candidato aprovado em concurso público de provas e títulos será convocado com prioridade sobre novos concursados para assumir cargo ou emprego, na carreira.

.....
Art. 100 - Os integrantes da Polícia Militar e do Corpo de Bombeiros Militar são servidores estaduais, regidos por estatutos próprios(8).

108

Na legislação da PMGO dispomos de duas leis que tratam do ingresso na Corporação, a Lei n.8125/76 e a Lei n. 8033/75, e o Decreto estadual n. 3540/90, que dispõe sobre o Regulamento da Academia de Polícia Militar (RAPM). No âmbito interno há a Norma Geral de Ação (NGA) n. 001-PM/001-PM1/93.

A Lei n. 8125, de 18 de junho de 1976, em seu art.45, estabelece que o ingresso na PM ocorre com inclusão voluntária. Veja-se:

Art. 45 - O ingresso na Polícia Militar dar-se á por inclusão voluntária, satisfeitas as prescrições da legislação do serviço militar e as exigências peculiares à Corporação, estabelecidas no Estatuto do Policial-Militar e na legislação complementar baixada pelo Executivo estadual e Comandante Geral da Polícia Militar do Estado(9).

Nos termos da Lei n. 8033, de 02 de dezembro de 1975, obedecerá às exigências e requisitos estabelecidos nos artigos 10 e 11.

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

.....
Art. 11 - para matrícula nos estabelecimentos de ensino policial-militar destinados a formação de oficiais e graduados, além das relativas à nacionalidade, idade, aptidão intelectual, capacidade física e idoneidade moral, é necessário que o candidato não exerça nem tenha exercido atividades prejudiciais ou perigosa à Segurança Nacional(10).

O Regulamento da Academia de Polícia Militar (RAPM), Decreto n. 3540, de 20 de outubro de 1990, minudencia os requisitos a serem obedecidos na seleção dos candidatos.

Art. 15 - A seleção aos diversos cursos da APM abrangerá provas de conhecimento, avaliação psicológica, aptidão física, exame de saúde e aferição antropométrica e será realizada pela Diretoria de Pessoal, em consonância com as normas a respeito em vigor(11).

Finalmente, a Norma Geral de Ação (NGA) n. 001-PM/001 - PM1/93, expedida pelo Excelentíssimo Senhor Comandante Geral da PMGO, regula e harmoniza sobre os exames seletivos, em que os candidatos são submetidos para inclusão na Corporação.

Art. 24 - A seleção para inclusão na Corporação e matrícula nos diversos cursos, constará dos seguintes exames: I - médico e odontológico; II - teste de aptidão física; III - teste psicotécnico; e, IV - exames de escolaridade e/ou conhecimentos técnico profissionais.

.....
Art. 31 - Todos os exames são de caráter eliminatório, dentro dos padrões estabelecidos nos respectivos concursos, sendo classificatório apenas os de escolaridade e/ou de conhecimentos técnico profissionais(12).

Com base nessas normas e após o levantamento da claros verificado no Quadro de Organização e Distribuição (QOD) da PMGO e mediante aquiescência do Chefe do Poder Executivo Estadual, apesar do previsto no artigo 5º, da Lei n. 11917, de 25 de março de 1993, que delega competência ao Comandante Geral para preencher os claros, dá-se início à série de procedimentos legais para a admissão do pessoal.

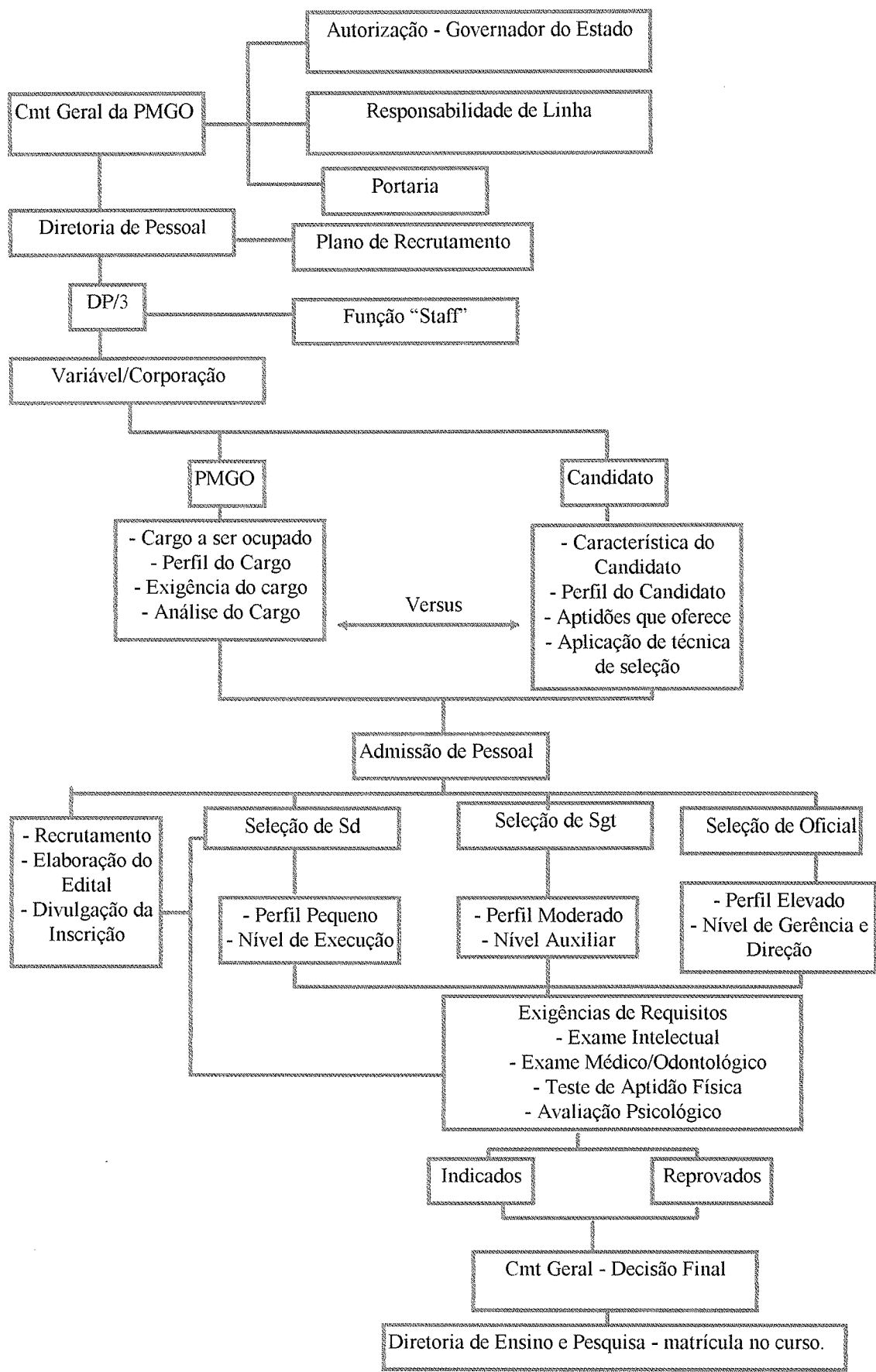
Através de uma Portaria, o Excelentíssimo Senhor Comandante Geral da PMGO estabelece as normas para inscrição e seleção de candidatos ao cargo a ser ocupado. De posse dessa Portaria, a Diretoria de Pessoal (DP) determina a elaboração do edital, o que fica a cargo da Seção de Recrutamento, Seleção e Acompanhamento de Pessoal (DP/3), a qual exerce a função “STAFF”.

Com o edital, ativa-se o processo de recrutamento e seleção, que consiste resumidamente em fases, conforme a especificação infra.

Fig. 2.2 - Recrutamento e Seleção na PMGO.

FASES	
RECRUTAMENTO	SELEÇÃO
- Elaboração do Edital do Concurso - Divulgação oficial do Edital - Inscrição	- Exame intelectual - Exame médico - Teste de aptidão física - Exame psicológico

Fig. 2.3 - Esquematização do processo seletivo da PMGO.



2.3 - Delimitação do estudo

O estudo da problemática ora em análise foi delimitado com foco nos candidatos que ingressaram nos Cursos de Formação de Soldados, Sargentos e Oficiais da PMGO nos anos de 1995 a 1997.

A escolha desses cursos, para objeto de estudo, deu-se no sentido de que, após sua conclusão, essas pessoas estarão trabalhando, quase na sua totalidade, na atividade fim da Corporação, ou seja, prestando serviço à comunidade através do policiamento ostensivo fardado e buscando a preservação da ordem pública, o que é a nossa missão constitucional. Assim sendo, os Oficiais pertencem ao Quadro de Oficiais Policiais-Militares (QOPM) enquanto os Sargentos e Soldados pertencem ao Quadro de Praças Policiais-Militares (QPPM).

Existe, também, o quadro de profissionais ligados à saúde e de especialistas na Corporação, constituído de músicos, médicos, odontólogos, psicólogos, enfermeiros e outros, destina-se à atividade meio da Corporação, isto é, para dar apoio ao pessoal que trabalha operacionalmente (atividade fim).

Outra escolha foi no sentido de se considerar que a quantidade de efetivo para o quadro de especialista é ínfimo em relação ao quadro de “combatentes”.

Por último, assinala-se que o ingresso para ocupar o cargo de Soldado só se faz por recrutamento externo, enquanto que o de Sargento e Oficial se realiza na maioria das vezes pelo recrutamento misto, ou seja, pelos próprios segmentos da Corporação e pelos candidatos que estão no mercado de mão-de-obra. Todavia, para se ocupar esses cargos é realizada avaliação psicológica, obedecido o respetivo perfil profissiográfico, que é uma das fases do processo seletivo.

Nessa avaliação psicológica, detectamos que todos os candidatos que foram reprovados/contra-indicados e que recorreram à Justiça, conseguiram ingressar através de Liminares em Mandado de Segurança, que tiveram posteriormente os méritos confirmados. Em detrimento disto, em alguns concursos/seleção posteriores, os concorrentes que atingiram índice satisfatório no exame de conhecimento foram matriculados por decisão do Comando da Corporação, tendo em vista a unanimidade das decisões judiciais, e conseqüentemente a avaliação psicológica aplicada nesses concursos foi realizada para fins de acompanhamento.

Esses dados serviram de suporte para levantar-se a problemática que cerca a seleção de novos candidatos, o que se fez a partir da elaboração de um projeto de pesquisa centrado na hipótese de ser possível minimizar esta situação.

NOTAS

- 1 - BRASIL - Perfil profissiográfico - Rio de Janeiro: Centro de Estudo de Pessoal do Exército Brasileiro/Curso de Técnica de Ensino/ Disciplina Estrutura e Funcionamento do Ensino EB. (198?), 2p. Mimeo.
 - 2 - GOIÁS - Polícia Militar de Goiás. Normas Gerais de Ação nº 001-PM/1. Goiânia, 17 mar 1993. Regula e harmoniza os critérios para seleção, inclusão, reinclusão e matrícula aos diversos cursos. O Anexo "F" da NGA foi aperfeiçoado, posteriormente a 1993, dando ensejo ao Anexo "2".
 - 3 - Idem.
 - 4 - Idem.
 - 5 - Idem.
 - 6 - Idem.
 - 7 - BRASIL - Constituição da República Federativa do Brasil. 05 out. 88. Brasília: Câmara dos Deputados, 1988.
 - 8 - GOIÁS. Constituição do Estado de Goiás. 05 out. 89. Goiânia: Assembleia Legislativa, 1989.
 - 9 - FERREIRA, Avilmar Santos - Coletânea de Leis da Polícia Militar do Estado de Goiás. Goiânia: s.e., 1994, p.243.
 - 10 - Idem, p. 117.
 - 11 - Idem, p. 373.
 - 12 - GOIÁS - Polícia Militar de Goiás. Normas Gerais de Ação nº 001-
-

PM/1.Goiânia, 17 mar 1993. Regula e harmoniza os critérios para seleção, inclusão, reinclusão e matrícula aos diversos cursos.

CAPÍTULO III

3 - TESTES PSICOLÓGICOS

3.1 - Considerações gerais

Os testes constituem um dos grandes conjuntos de técnicas para exame e diagnóstico psicológico. Eles são instrumentos de diagnósticos, mas não devem ser considerados o instrumento por excelência. O uso dos testes é necessário, mas não dispensa a observação e a entrevista. A rigor, a válida interpretação dos resultados de um teste depende da complementação nos dados colhidos através da entrevista e da observação(1).

Não há dúvida de que o conjunto dos testes é o mais dinâmico e desenvolvido meio para estudo, mas muito questionado em seu valor.

Os mais extremos questionamentos são levantados, uns argumentam sobre a falta de idade e situação errônea por eles colocados; outros esperam que sejam os mais perfeitos possíveis e forneçam todas as informações necessárias e idiomas através de sua aplicação. Através de uma análise minuciosa, verifica-se que ambos os extremos partem de um ponto comum. As expectativas são de que eles revelem as características do

indivíduo estudado conforme explicitam Chiavenato e Van Kolck na obra “Técnicas de exames psicológicos e suas aplicações no Brasil.”

O termo teste designa um conjunto de provas que se aplica a pessoas para apreciar seu desenvolvimento mental, suas aptidões, habilidades, conhecimentos, etc. Na realidade, o teste é uma medida de desempenho ou de execução, seja através de operações mentais ou manuais, de escolha ou lápis - papel. O teste é geralmente utilizado para servir de base para melhor conhecer as pessoas nas decisões de emprego, de orientação profissional, de avaliação profissional, de diagnóstico de personalidade etc. Eles constituem uma medida objetiva e padronizada(2).

3.1.1 - Conceituação e características

A palavra teste vem do latim (testis = testemunha), através do inglês (test = prova). Em sentido etimológico, fazer um teste seria dar testemunho ou fazer uma prova. Em qualquer campo da atividade humana encontramos tais provas ou testes. Entretanto, no plano das Ciências, torna-se necessário introduzir um sentido mais preciso a essa idéia ampla, acima exposta; e esse sentido é o da medida. Fazer um teste será medir, isto é, comparar com um critério determinado. Para a medida são necessários: existência de um ponto ou estado de referência, isto é, o critério propriamente dito; a uniformidade do estímulo, isto é, uma situação estimuladora padronizada. Um teste, se é um instrumento de medida - e como tal apresenta os dois requisitos anteriores - é uma técnica experimental. Subentende uma elaboração matemática, longa e freqüentemente delicada. Em psicologia o problema se coloca de igual forma. A palavra teste, usada pela

primeira vez por J. Mackeen Cattell em 1890, sob a expressão “teste mental” atualmente é empregada com um objetivo mais amplo (teste psicológico), para distingui-lo dos possíveis testes biológicos, físicos, astronômicos, etc.

Em um sentido não estrito seu significado se aproxima da etimologia da palavra. Mas, em um plano mais restrito, em teste psicológico é um procedimento que busca medir o fenômeno psicológico e, portanto, procura atender às exigências do método experimental. Convém lembrar, entretanto, que uma fase da natureza específica do fenômeno psicológico, nem sempre se pode chegar a instrumentos que atendam plenamente a essas exigências(3).

Os testes psicológicos, segundo o Conselho Federal de Psicologia, determinam os requisitos e as qualidades de um indivíduo para ocupação de um determinado cargo, através de prova, exame ou verificações padronizado, visando a medir o fenômeno psicológico.

Teste é um procedimento cientificamente elaborado, por isso exige a observância de uma série de requisitos ou qualidades(4).

3.1.2 - Classificação

A multiplicidade dos teste psicológicos determinam espaço para sua classificação no sentido de estabelecer as grandes categorias de testes. Isto tem sido feito através de vários critérios não mutuamente exclusivo: o do uso ou emprego; o da modalidade de apresentação; o da abordagem; o do objeto; o da natureza da função; e o da modalidade de construção.

Segundo o uso ou emprego, um teste pode ser individual, coletivo ou auto - administrativo. Essa classificação implica em situações

psicológicas diferentes: na individual, estão presentes o examinador e examinado; na coletiva, vários examinados para um examinador, e na auto - administração, como o próprio sujeito lê as instruções do teste e anota as respostas, a presença do examinador é dispensável. Testes elaborados para uso em uma dessas três situações podem ser eventualmente empregados em outra, desde que adaptados às peculiaridades próprias desta. A modalidade de apresentação leva à classificação em três grupos: 1) testes de lápis e papel; 2) de realização ou execução ("performance"); e 3) com uso de projeções ou televisão. No primeiro grupo, os testes podem ser verbais; não verbais e mistos, conforme empreguem ou não a linguagem como veículo para as respostas. No segundo, o de testes essencialmente não verbais, as instruções podem ser verbais ou por dramatização. No terceiro, as questões ou tarefas podem ser apresentadas por "slides" ou por filmes, assim como pode ser usada a televisão. De acordo com a abordagem à variável focalização, os testes se dividem em: analíticos, sintéticos ou globais e sincréticos. Analíticos são os que abordam partes ou aspectos da variável: sintéticos os que buscam medir o fenômeno em sua totalidade, e sincréticos aqueles que apresentam mais uma descrição que a medida propriamente dita. A classificação em termos do objeto da medida se faz em três grandes campos: 1) testes de eficiência; 2) de personalidade; e 3) de escolaridade. Os primeiros são aqueles que buscam avaliar o plano das aptidões ou capacidades através das tarefas que solicitam o máximo uso das potencialidades individuais. São os testes de classificação geral da inteligência, as baterias de aptidões diferenciadas na inteligência e os testes para aptidões específicas, como as seguintes: artísticos, motoras, mecânicas, sensoriais e

profissionais. Os de personalidade não se preocupam com o máximo de realização, mas sim com a maneira de ser característica do sujeito. São os instrumentos de avaliação dos interesses, atitudes, valores e traços de personalidade, assim como os de sua dinâmica. Os de escolaridade tem por objetivo a avaliação do rendimento escolar; são testes para a verificação do aprendizado nos materiais escolares. Enquanto os testes de eficiência são chamados de realização máximo, os de personalidade, de realização habitual, e os de escolaridade, de realização em aprendizagem. Segundo a natureza da função a ser medida, um teste pode ser enquadrado nos seguintes tipos: 1) testes de desenvolvimento; 2) de capacitação; 3) de involução; e 4) de deterioração. Nos três primeiros, a diferenciação é feita nos termos das etapas normais no desenvolvimento humano: O primeiro se refere aos instrumentos para medida de vários ou funções na infância e adolescência evolutiva; a segunda, aos testes que fiscalizam a função já desenvolvida, isto é, na idade adulta; e o terceiro, o fenômeno na fase evolutiva, isto é, no decréscimo natural da velhice. O último tipo focaliza um aspecto patológico: a perda ou decréscimo que pode ocorrer, na adolescência e na idade adulta, por efeito de um conjunto de fatores, mas não como consequência natural do ciclo evolutivo. São os testes de deterioração mental, aplicáveis a adolescentes e adultos, e de uso clínico(5).

O critério modalidade de construção pode ser visto sob o ângulo interno ou externo.

Com referência à construção interna, dois grupos extremos se apresentam: 1) testes constitutivos de um só tipo de prova; 2) testes organizados com tarefas, itens ou provas variadas. Nos primeiros estão desde os testes em que há uma só tarefa para todos os sujeitos até aqueles em que as

tarefas diferem em dificuldades e detalhes, mas variações do mesmo tipo. Os segundos são testes que buscam abordar o fenômeno através de ângulo os mais variados possíveis.

Em relação ao aspecto exterior da construção ou organização, podemos encontrar os seguintes tipos: 1) testes isolados - elaborados e apresentados isoladamente; 2) baterias ou escalas - constituídos de um conjunto de teste.

Tanto a bateria quanto a escala designam uma combinação de provas, selecionadas com cuidado para suscitar as variedades de reações pertinentes e desejadas, mas essas provas são equilibradas de tal modo a respeito do resultado total, que fornecem a máxima eficiência como instrumento de medida. Apesar de relativa ausência de uniformidade no uso dos dois termos, pode-se reservar a designação de bateria para o conjunto de testes de capacidade, a de escala para os testes de desenvolvimento. Uma bateria é um grupo de testes que se dirigem a capacidades diferentes, enquanto é uma série graduada de provas, isto é, testes que permitem uma classificação graduada dos sujeitos, em quaisquer níveis de desenvolvimento.

Grande número de testes psicológicos indicam, com precisão, a mobilização de forças para atingir o seu fim, que é determinar as grandes espécies de testes. Isto tem sido feito através de comparação, julgamento ou apreciação, não mutuamente exclusiva.

A aplicação de um teste pode ser do tipo: individual, coletivo ou auto - administrativo. No individual, faz-se presente o examinador e o examinado; no coletivo, fazem-se presentes vários examinados e um examinador e no auto-administrativo, a presença do examinador é dispensável.

Os testes elaborados por uma das três situações, desde que adaptados às suas características, casualmente, podem ser usados em outra.

A forma de apresentação classifica-se em três grupos: 1) testes de lápis e papel; 2) realização ou execução e 3) com uso de projeções ou televisão. No primeiro, podem ser verbais, não verbais e mistos; no segundo, essencialmente, não verbais e, no terceiro, as questões podem ser apresentada por televisão ou “slides”.

Os testes dividem-se em analíticos, sintéticos ou globais e sincréticos.

A classificação em termos do objeto da medida se faz em três grandes grupos: 1) testes de eficiência; 2) de personalidade; 3) de escolaridade.

As baterias e as escalas são uma combinação de provas escolhidas com cuidado.

Bateria é o conjunto de testes de capacidade.

Escala são os testes de desenvolvimento.

3.1.3 - O uso dos testes psicológicos

É importante para o teste como instrumento científico que seja usada adequadamente. Mas, também, pelos efeitos que tem sobre o sujeito, insiste-se nos cuidados indispensáveis e na exigência de pessoa habilitada para seu uso. Código de Ética Profissional estipula as condições para o uso de testes psicológicos, limitando-o ao psicólogo, isto é, à pessoa com a formação exigida para esse título. Evita-se assim seu uso inadequado e, por outro lado, a familiarização com o material, que invalida o teste(6).

Os testes psicológicos só podem ser manuseados e aplicados por profissionais de psicologia; é imprescindível para o teste como recurso científico que seja usado convenientemente.

Os testes podem-se tornar inválidos, através de uso incorreto ou através do seu contato constante, pois o candidato passa a concluí-lo por ter visto, praticado ou estudado.

3.1.3.1 - A escolha do teste

Sem dúvida, a boa aplicação, utilização ou emprego dos testes psicológicos começa com a seleção do recurso empregado para se alcançar um objetivo ou conseguir um resultado conveniente.

Essa escolha deve levar em consideração os seguintes aspectos: 1. O objetivo do estudo e a relevância do teste para o problema. Tendo-se em mira o que se pretende avaliar, escolhe-se o teste que se apresenta com relevante para esse fim. Pode ser uma escolha na base de funções como: inteligência, aptidão musical, personalidade, rendimento escolar, ou de um problema de diagnóstico, com diferenciação entre esquizofrênico e epiléptico. 2. Características do sujeito a ser testado. O teste precisa ser apropriado ao sujeito, nos seguintes aspectos: idade (às vezes grau escolar), sexo, nível educacional, status sócio - econômico - cultural, experiência anterior, vivência urbana ou rural, condições físicas gerais, presença de deficiências especiais e uso da linguagem(7).

3.1.3.2 - Qualidades ou requisitos dos testes

Os requisitos ou qualidades de um teste são um conjunto de exigências indispensáveis, correlat^{as} e secundárias ao teste. Os testes ^{devem} têm ~~que~~ ter, principalmente, legitimidade, exatidão e credibilidade, modelo e aferição.

Os correlatos são a homogeneidade e a sensibilidade ou fineza discriminativa, e os secundários são a simplicidade técnica, economia, facilidade e rapidez na aplicação; e, ainda, a avaliação e interpretação, o interesse despertado pela tarefa proposta.

A escolha de um teste deve ser orientada, também, pelo exame de suas qualidades essenciais: validade, precisão, padronização e aferição para o grupo. Os uniformes sobre validade e precisão, expressos usualmente em coeficientes de correlação, deverão ser estudados.

Deve-se, também, analisar o sistema de normas usado na padronização, para verificar sua adequação ao propósito em mira, assim como para constatar se está aferido de acordo com as condições próprias do grupo a que pertence o sujeito a ser examinado. As qualidades secundárias serão consideradas sempre que possível. Será melhor conseguir um teste que atenda sem prejuízo dos demais aspectos apontados, mas desde que qualquer dificuldade apareça, estas qualidades passarão para segundo plano(8).

3.1.3.3 - Condições de aplicação

Outras considerações pertinentes à escolha do teste dizem respeito a certas condições de aplicação, entre as quais sobressaem: o uso de material e o tempo a ser gasto no trabalho com o teste. São ambos aspectos muitos práticos, que serão considerados, mas não necessariamente em todas as situações. Se não há problemas para a aquisição de material de teste, não importa tanto selecionar o instrumento tendo em vista esse aspecto. Se há grande soma de tempo disponível, também, não é importante escolher o teste segundo esse critério. Entretanto, em grande número de casos é conveniente estudar a

previsão do tempo para a administração, avaliação e interpretação do teste e escolher aquele que se enquadra nas disponibilidades do exame(9).

3.1.3.4 - Preparo do aplicador

Este ponto deve ser considerado no sentido de que além do preparo geral requerido para o uso de teste psicológicos, há exigências específicas para determinados conjuntos de provas. Testes de personalidade, por exemplo, demandam um preparo maior que os de eficiência. Mesmo dentro desses dois conjuntos, alguns testes em especial requerem preparo mais longo e difícil que os demais. Para fins de diagnóstico só devem ser usados teste com os quais o examinador esteja familiarizado(10).

3.1.4 - A Administração ou aplicação

A administração constitui fase importante no uso dos testes.

Muito se tem escrito e explanado sobre ela e, em realidade, para esgotar o assunto haveria necessidade de um livro inteiro consagrado à discussão de todos os aspectos relevantes. Observados os limites deste trabalho, neste tópico, focalizaremos sucintamente os seis pontos seguintes.

3.1.4.1 - Importância da padronização rigorosa

As instruções técnicas para a administração do teste devem ser obedecidas estritamente. Deve haver uniformidade, apesar de examinadores diferentes: o tempo a ser concedido para a execução da tarefa, a ordem e a forma dos itens, o material a ser usado, nada pode ser

modificado. A não ser que se proceda a trabalhos de adaptação e revisão do teste, modificações não devem ser introduzidas pelo examinador, sob risco de invalidação dos resultados(11).

3.1.4.2 - Preparação prévia do examinador

Uma das condições de garantia da padronização da administração está no preparo prévio do examinador. Na aplicação não pode haver imprevistos: o examinador deve dominar todos os detalhes e realizar esforços para prever e prevenir surpresas. Preparo prévio inclui uma série de aspectos que aparecem assinalados de forma prática nas Recomendações para Aplicação de Testes Psicológicos(12).

3.1.4.3 - Condições de aplicação

Existem aspectos gerais na administração dos testes que devem ser considerados pelo examinador, levando-se em conta principalmente o fato de tratar-se de situação individual ou coletiva: 1) referentes à sala ou local - tamanho, condições de iluminação, arejamento e temperatura, influência de elementos perturbadores da atenção, internos e externos; 2) relativos aos móveis, em especial de uso do examinado - mesas ou cadeiras de braços, por exemplo. Exercem uma influência cuja extensão não pode ser negligenciada(13).

3.1.4.4 - Atitude do examinador e relacionamento

Ponto de capital importância no administrar testes psicológicos constituem a atitude do examinador e o relacionamento que estabelece com os sujeitos. A situação individual acentua

aspectos diferentes dos da coletiva, mas em ambos o relacionamento é relevante(14).

3.1.4.5 - Atitude do sujeito

Não deve ser negligenciada a atitude com que o sujeito enfrenta o teste. Essa atitude predominantemente não consciente para o próprio sujeito depende de uma série de fatores: experiências anteriores com exames psicológicos ou de outra natureza, familiarização com a situação de teste e mesmo com o próprio teste; assim como da influência recíproca, entre examinador, sujeito e situação atual de teste(15).

3.1.4.6 - Problemas práticos

Ainda alguns problemas merecem consideração. São, em resumo, os seguintes: a) Motivação para o teste. De um lado temos o problema da motivação propriamente dita e, de outro, o dos incentivos ou estímulos exteriores. Com relação ao primeiro, é desnecessário acentuar sua importância. Se os sujeitos não estiverem suficientemente motivados não apresentarão as respostas mais adequadas, de maneira geral. A questão da motivação pode ser levada à sua origem, em que se coloca o problema da anuência do sujeito ao teste. Segundo princípios éticos, salvo determinadas exceções, não se pode aplicar teste psicológicos sem a aquiescência do sujeito. Mas, uma vez obtida esta, não se garante a motivação necessária, que está na dependência de uma série de fatos ou circunstâncias(...); b) Influência da prática. A prática anterior do sujeito com o teste exerce tal influência determinadora aos resultados que, de maneira geral, se desaconselha o reteste, principalmente se ele se apresenta após pequeno espaço de tempo. As formas paralelas em muitos

casos resolvem o problema, quando há necessidade de nova aplicação do teste. Além do fato da simples repetição, também deve ser considerado o conhecimento material e das situações do teste, obtido previamente pelo sujeito(...). c) A “cola” e a fraude. São duas formas de simulação ou mascaramento dos resultados. Em geral a “cola”, isto é, o copiar as respostas, se apresenta mais em situações coletivas, e a fraude ou logro, mais em aplicações individuais. De um modo ou outro, está presente o fato dos resultados serem mascarados pelo próprio sujeito, que, na maior parte das vezes, o faz conscientemente. Em casos desses é mais comum o falseamento dos resultados para melhor, seja no plano da eficiência, seja no da personalidade(16).

3.1.5 - A avaliação dos resultados

A fase de atribuição de notas às respostas dadas pelo sujeito não apresenta maiores problemas. Em geral ela se segue à anterior; no caso dos testes de desenvolvimento, em que o prosseguimento do exame depende da existência das respostas corretas, a avaliação se inicia durante a aplicação. Prossegue, porém, e se termina após a administração de todas as provas. Nos testes coletivos e nos auto - administrados, geralmente, a correção é feita através de chaves ou crivos, que facilitam muito o trabalho. Aconselha-se, então, que seja feita a revisão por um segundo avaliador. Para o uso de testes em grandes escala a avaliação feita por máquina especializada é a mais indicada. Visando aperfeiçoar o sistema de avaliação, alguns testes utilizam folhas de respostas com a avaliação já inserida. Ou é a almofada de carbono entre a folha de resposta e uma duplicata a ela aderida; ou é o bloco de respostas com pino furador. Em ambos os procedimentos, o sujeito não tem

acesso à chave de correção, que funciona no momento mesmo da aplicação. Cabe ao psicólogo verificar, em seguida, os acertos e erros e atribuir-lhes as notas. Nos testes individuais a avaliação em geral oferece mais dificuldade(17).

3.2 - Testes psicológicos aplicados para ingresso na PMGO

O objetivo de toda seleção psicológica é a adequação do candidato ao perfil solicitado, sendo indispensável que o mesmo apresente certas características e habilidades exigidas pelo cargo, para que possa exercer de forma esperada a sua função. A DP/3 obedece rigorosamente ^o ~~o~~ que estabelece o Código de Ética Profissional dos Psicólogos, aprovado pela Resolução do Conselho Federal de Psicologia (CFP) de número 002/87, de 15 de agosto de 1987, que fala sobre o sigilo profissional e as responsabilidades do psicólogo em relação aos instrumentos de mensuração, conforme preceituam os artigos abaixo mencionados.

Art.6º - O Psicólogo garantirá o caráter confidencial das informações que vier a receber em razão de seu trabalho, bem como do material psicológico produzido.

.....
Art. 23 -

§ 2º - O Psicólogo, quando solicitado pelo examinado, está obrigado a fornecer a este as informações que foram encaminhadas ao solicitante e a orientá-lo em função dos resultados obtidos(18).

Temos, também, que os profissionais atendem satisfatoriamente os critérios universais da técnica, quanto à aplicação dos testes.

No momento da aplicação e da avaliação psicológica, é esclarecido aos candidatos que eles têm o direito de requerer uma entrevista de devolução. Por esta, o candidato pode ter acesso aos resultados de sua avaliação, assim como saber dos motivos de sua indicação ou contra-indicação para o curso ao qual está sendo avaliado.

Para o manuseio dos testes psicológicos, ou seja, sua elaboração, aplicação e correção é indispensável a exigência de pessoa habilitada.

O Código de Ética disciplina a aplicação dos testes psicológicos, estipulando as condições para o seu uso, que se limita exclusivamente aos profissionais de psicologia. A familiarização, isto é, o contato constante, a sua prática ou estudo, torna-o inválido, caso seja vulgarizado.

Os testes psicológicos aplicados para ingresso na PMGO são manuseados por uma equipe de profissionais de psicologia, todos inscritos no Conselho Regional de Psicologia de Goiás.

3.2.1 - Curso de Formação de Soldados

Os testes psicológicos atualmente aplicados aos candidatos para que possam ingressar no Curso de Formação de Soldados e, finalmente, ocuparem o cargo de Soldados, são os seguintes.

a - Testes psicométricos: são testes de aptidão que pressupõem padronização e escalonagem, e suas respostas podem ser

operacionalizadas e checadas em tabelas definidas em pesquisas validadas anteriormente. São técnicas reconhecidas como instrumentos de medida para comparar e verificar diferenças individuais em relação a um nível médio estabelecido matematicamente com auxílio estatístico.

São utilizadas ainda CFSd: a) Teste de Nível Mental: é um teste não verbal de inteligência, que mede o desenvolvimento e a complexidade do processo mental; b) Teste de Rapidez e Exatidão de Percepção Atenção Concentrada: se destina a medir a rapidez de reação e exatidão ao executar uma tarefa simples, de natureza perceptiva, sem recorrer às funções intelectuais. Também verifica as capacidades de atenção e concentração correlacionadas à facilidade para discriminar e localizar, rapidamente, partes de um todo.

b - Testes de personalidade: são testes projetivos gráficos e grafoscópicos. Seus objetivos visam analisar os traços básicos do caráter do candidato (traços adquiridos), bem como pesquisar algumas das características fundamentais de seu temperamento (traços herdados). Assim, busca-se obter informações sobre o funcionamento da personalidade do candidato explorando as funções básicas de emoção, imaginação, motivação, dinamismo e controle, aspectos esses que são encontrados em diferentes intensidade e interação em todas as pessoa. O esperado é que tais componentes das funções básicas encontrem-se equilibradas, o que é sinal de saúde mental.

Além da testagem, também são utilizados, simultaneamente, instrumentos de investigação psicológica, tais como dinâmica de grupo e entrevista individual e coletiva com a finalidade de se observar características como: comunicação e expressão de pensamento, iniciativa, liderança, controle emocional e relacionamento interpessoal.

3.2.2 - Curso de Formação de Sargentos

A testagem utilizada é basicamente a mesma utilizada no CSFd, com a diferença de que os testes psicométricos utilizados são mais complexos e exigem maior escolaridade.

Os testes projetivos utilizados também são os mesmos, sendo que a diferença se dá em termos do que se é esperado pelo perfil do cargo, ou seja, no CFS são observadas características de personalidade que não foram relevantes no CFSd, tais como: iniciativa, capacidade de liderança razoável, desinibição verbal, capacidade de organização e planejamento.

Os candidatos são submetidos também, concomitantemente com os testes acima, às técnicas de dinâmica de grupo e entrevista individual e coletiva com a finalidade de apreender, de forma mais aprofundada, as características de personalidade de cada candidato.

3.2.3 - Curso de Formação de Oficiais

São também utilizados testes psicométricos. Além de testes de nível mental e de atenção concentrada (que são mais complexos e exigem maior prontidão), são também utilizados os teste de liderança e de fluência verbal. Os testes de liderança têm como objetivo medir o tipo de liderança exercida pelo candidato, de modo a perceber a sua eficácia como líder, ou seja, em que grau ele influencia seus seguidores a alcançar as propostas e objetivos do grupo. Os de fluência verbal se destinam a medir a rapidez e facilidade de expressão verbal, isto é, de utilização da linguagem.

Os testes de personalidade utilizados são basicamente os mesmos do CFSd e CFS, sendo que o que faz a diferença é o perfil

profissiográfico esperado do candidato ao CFO, cujas características (de personalidade) diferem em alguns aspectos do Soldado e do Sargento, a saber: exige-se maior iniciativa e maior liderança, capacidade de gerar motivação e de se motivar, capacidade de comando, auto-estima satisfatória, capacidade de organização e planejamento, ótima fluência verbal e escrita.

Os candidatos são submetidos ainda, em conjunto com os testes acima, às técnicas de dinâmica de grupo e entrevista individual e coletiva, de maneira a investigar principalmente o relacionamento interpessoal.

NOTAS

- 1 - VAN KOLK, Odette Lourenção. Técnicas de exames psicológicos e suas aplicações no Brasil. 2.ed. Petrópolis: Vozes, 1977,p.15-16.
 - 2 - CHIAVENATO, Idalberto. Recursos Humanos. São Paulo: Atlas, 1.995, p.146.
 - 3 - VAN KOLK, Odette Lourenção. Técnicas de exames psicológicos e suas aplicações no Brasil. 2.ed. Petrópolis: Vozes, 1977, p.15.
 - 4 - Idem, p.17.
 - 5 - Idem, p.23.
 - 6 - Idem, p.27.
 - 7 - Idem, ibidem.
 - 8 - Idem, p.28.
 - 9 - Idem, ibidem.
 - 10 - Idem, p.29.
 - 11 - Idem, ibidem.
 - 12- Idem, p.30.
 - 13 Idem, ibidem.
 - 14 - Idem, p. 31.
 - 15 - Idem, ibidem.
-

16 - Idem, p.32.

17 - Idem, p.34.

18 - BRASIL - Código de Ética profissional dos psicólogos. Brasília: 15 ago. 87.

CAPÍTULO IV

4 - A PROBLEMÁTICA DA ATUAL AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA PARA O INGRESSO NA PMGO

4.1 - Candidatos contra-indicados e o seu ingresso

Fizemos um levantamento (pesquisa) junto a DP/3 sobre a quantidade de candidatos submetidos à avaliação psicológica para o ingresso nos Cursos de Formação de Soldados, Sargentos e Oficiais nos anos de 1995 a 1997. Ainda, na oportunidade, coletamos dados junto a DP/3, Assessoria Jurídica do Comandante Geral e informações dos próprios profissionais daquela Seção, com o objetivo de saber como esses candidatos conseguiram ingressar na Corporação.

No ano de 1995, a avaliação psicológica para o ingresso no CFSd foi de caráter eliminatório, sendo que dos 523 (quinhentos e vinte e três) que submeteram a bateria de testes, 373 (trezentos e setenta e três) foram aprovados/indicados e 150 (cento e cinquenta) reprovados/contra-indicados, perfazendo um percentual de 28,68% (vinte e oito vírgula sessenta e oito por cento). E, ainda, que dessas pessoas contra-indicadas (03) três ingressaram através de decisão do Comando e (01) uma através de decisão judicial, tendo

em vista que em ambos os casos conseguiram classificação satisfatória no exame intelectual.

Para o CFS a avaliação psicológica foi de carácter eliminatório, sendo que dos 45 (quarenta e cinco) que se submeteram à bateria de testes, 40 (quarenta) foram aprovados/indicados e (05) cinco foram reprovados/contra-indicados, perfazendo um percentual de 11,11% (onze vírgula onze por cento). E, ainda, que nenhum dos candidatos contra-indicados não ingressaram na Corporação e não recorreram à justiça, tendo em vista o mesmo ocorrido para o CFSd.

Para o CFO, a avaliação psicológica também foi de carácter eliminatório, sendo que dos 30 (trinta) avaliados nos testes, 24 (vinte e quatro) foram indicados e 06 (seis) contra-indicados, perfazendo um percentual de 20% (vinte por cento). Todos esses candidatos contra-indicados foram matriculados no referido Curso, por decisão do escalão superior (responsabilidade de linha), tendo em vista a sua classificação na prova intelectual. É de se ressaltar que esses candidatos não tomaram conhecimento da contra-indicação na avaliação psicológica nem da decisão tomada.

Ainda no ano de 1995, ingressaram no CFO apesar de terem sido reprovados na avaliação psicológica, através de decisão judicial, alguns remanescentes do concurso do ano de 1994, num total de 07 (sete) pessoas que atingiram classificação satisfatória na prova intelectual.

No ano de 1996, para o CFSd, a avaliação psicológica foi de carácter eliminatório, sendo que dos 504 (quinhentos e quatro) submetidos aos testes, 321 (trezentos e vinte e um) foram indicados e 183 (cento e oitenta e três) contra-indicados, perfazendo um percentual de 36,30% (trinta e seis vírgula trinta). Desses candidatos contra-indicados, 06 (seis) ingressaram através de decisão do Comando e 06 (seis) via decisão judicial no respectivo Curso, ambos por terem se classificados nos exames intelectuais.

A partir daí, todas as decisões judiciais foram unânimes em dar ganho de causa aos candidatos contra-indicados na avaliação psicológica de carácter eliminatório, mas que obtiveram classificação satisfatória nos exames intelectuais.

Assim sendo, para o CFS não houve seleção psicológica, nem mesmo para fins de acompanhamento, haja vista que o concurso foi de âmbito interno.

Para o CFO, a avaliação psicológica foi de carácter eliminatório, sendo que dos 72 candidatos avaliados nos testes, 51(cinquenta e um) foram indicados e 21 (vinte e um) contra-indicados, perfazendo um percentual de 29,16% (vinte e nove vírgula dezesseis por cento). Desses candidatos, 01 (um) ingressou através de decisão de escalão superior e 02 (dois) via decisão judicial, tendo em vista que atingiram a classificação satisfatória nos exames intelectuais.

No ano de 1997, para o CFSd a avaliação psicológica não foi de carácter eliminatório, sendo que, dos 159 (cento e cinquenta e nove) candidatos submetidos aos testes, 82 (oitenta e dois) foram indicados e 77 (setenta e sete) contra-indicados, perfazendo um percentual de 48,42% (quarenta e oito vírgula quarenta e dois). Desses, 29 (vinte e nove) ingressaram na Corporação, sendo que os exames psicológicos foram realizados para fins de acompanhamento.

Para o CFS, não houve seleção psicológica, nem mesmo para fins de acompanhamento, haja vista que o concurso foi de âmbito interno.

Para o CFO, a avaliação psicológica não foi de carácter eliminatório, sendo que dos 40 (quarenta) candidatos submetidos aos testes psicológicos, 37 (trinta e sete) foram indicados e 03 (três) contra-indicados, perfazendo um percentual de 7,5 (sete vírgula cinco por cento). E mais, que os testes foram apenas com o fito de acompanhamento.

Fig. 4.1 - Quadro comparativo do número de candidatos indicados e contra-indicados na avaliação psicológica na PMGO.

CURSO								
CFSd								
ANO	Nº candidatos submetidos a avaliação psic.	Nº indica - dos	Nº conta- indic.	% em relação indic.	Ingressaram contra- indicados			% em rel. a contra -ind.
					Cmdo	Just.	Total	
1995	523	373	150	28,68	03	01	04	2,70
1996	504	321	183	36,30	06	06	12	6,56
1997	159	82	77	48,42	29 (não eliminatório - só acompanhamento)			37,66
CFS								
1995	45	40	05	11,11	—	—	—	—
1996	não houve seleção psicológica, somente para fins do acompanhamento							
1997	não houve seleção psicológica (acompanhamento)							
CFO								
1995	30	24	06	20,00	06	07*	13	100
1996	72	51	21	29,16	01	02	03	14,29
1997	40	37	03	7,50	03 (não elim. - acomp.)			100

*Remanescentes do concurso de 1994.

Fonte - DP/3-PMGO

Cabe aqui salientar que se encontra dentro dos parâmetros de validade, a porcentagem de candidatos contra-indicados que se submeteram a avaliação psicológica nos referidos cursos/anos.

Fig. 4.2 - Quadro comparativo dos percentuais do número de candidatos indicados e contra-indicados na avaliação psicológica PMGO e PMMG.

ANO	PMGO			ANO	PMMG		
	Ind.	Contra - Ind.	Total		Ind.	Contra- ind.	Total
1995	437	161	598	1980	2.906	1.488	4.393
	73%	27%			66%	34%	
1996	372	204	576	1981	4.250	3.060	7.318
	65%	35%			58%	42%	
1997	119	70	189	1982	4.197	4.075	8.272
	63%	37%			51%	49%	

Fonte - PMGO e PMMG.

Os dados colhidos são relativos a um trabalho realizado na referida co-irmã (1). Esta, de lá para cá, não tem enfrentado problemas com a avaliação psicológica realizados nos seus diversos concursos.

Lembramos aqui, novamente, o risco de uma pessoa ocupar um cargo sem que atenda os requisitos mínimos indispensáveis elencados no perfil profissiográfico.

Por fim, em consonância com o Código de Ética do Conselho Regional de Psicologia (CRP), conforme abordamos em tópicos anteriores, não nos é permitido divulgar os nomes dos candidatos contra-indicados, apenas os dados estatísticos. É proibido o acesso aos laudos realizados, afora o concorrente e/ou outro profissional da área.

4.2 - Discussões sobre decisões judiciais

Neste tópico colocaremos, num primeiro momento, algumas decisões judiciais que são desfavoráveis à realização da avaliação psicológica nos concursos públicos. Já num segundo momento, apresentaremos algumas decisões judiciais que são favoráveis.

Por fim, faremos um comentário em relação ao presente estudo.

- a) *EMENTA: MANDADO DE SEGURANÇA. CONCURSO PÚBLICO. REPROVAÇÃO EM EXAME PSICOTÉCNICO. IRECORRIBILIDADE. LESÃO A DIREITO INDIVIDUAL. 1 - A cláusula que impõe a irreCORRIBILIDADE do resultado do exame psicotécnico ou de avaliação psicológica não pode ter o poder de impedir o candidato de pedir ao judiciário a proteção do seu direito de recorrer. 2 - A irreCORRIBILIDADE do exame psicotécnico causa uma séria lesão no direito do candidato que poderá ser sanada via mandado de segurança. 3 - Vários Tribunais de todo o país e o Supremo Tribunal Federal são unânimes em afirmar que o exame psicotécnico não afere com total isenção de subjetivismo as características do candidato a cargo público. 4 - A Psicologia não é uma ciência exata e nem o psicólogo é infalível. Mantida a liminar concedendo a segurança pleiteada(TJGO - MS nº 5526-8/101, Desor. Roldão Oliveira de Carvalho); b) *EMENTA: CONCURSO PÚBLICO PARA ASPIRANTE A OFICIAL DA POLÍCIA MILITAR- CANDIDATO CONTRA-INDICADO EM EXAME PSICOTÉCNICO-INEXISTÊNCIA DE MOTIVOS E IRECORRIBILIDADE DE TAL RESULTADO.1 - O fato de o candidato ter sido considerado contra-indicado para o exercício do cargo de aspirante a Oficial da**
-

PM, pelo exame psicotécnico, sem que indicassem os motivos, ou razões, que influíram para esse resultado e a irrecorribilidade deste exame, não servem para justificar a eliminação do concorrente do certame, vez que o teste em discussão, segundo a doutrina e a jurisprudência, não tem caráter científico e muito menos força eliminatória. Precedentes do Superior Tribunal de Justiça - STJ e deste Tribunal. SEGURANÇA CONCEDIDA(TJGO - MS nº 7047-0/101, Desor. Arivaldo da Silva Chaves); c) 700862 - CONCURSO PÚBLICO - AGENTE DE POLÍCIA FEDERAL - EXAME PSICOTÉCNICO - VALIDADE - RECEPÇÃO DO ART. 8º, III, DO DECRETO-LEI 2.320/87 PELA CONSTITUIÇÃO EM VIGOR - SÚMULA 239/TFR - VISTA DA PROVA E RECURSO - DIREITO RECONHECIDO AO DANDIDATO - SEGURANÇA PARCIALMENTE CONCEDIDA - II. A exigência legal editalícia de aprovação do candidato em exame psicotécnico para o cargo de Agente⁴ da Polícia Federal é válida e foi recepcionada pela Constituição Federal de 1988, que expressamente ressalvou, em seu art. 37, I, o cumprimento, pelos concorrentes, dos pressupostos da lei, sendo certo que o diploma legal em questão (decreto-lei nº 2.320/87), ao formular tal requisito, de modo algum atentou contra os princípios ínsitos no art. 7º, incisos XXX e XXXI, da Carta da República. II . Não há tratamento discriminatório do candidato quando o exame psicotécnico é baseado, fundamentalmente, em testes objetivos, aplicados isonomicamente a todos os concorrentes. III . A avaliação psicológica visa aferir o temperamento e a capacitação do candidato, na época do certame, para o exercício de um cargo específico. Inaproveitável, assim, o teste psicológico

realizado para o cargo inteiramente diverso daquele que é o objeto do concurso, caso dos autos, cujo exercício, aliás, se faz sob condições atípicas, que exigem criteriosa avaliação do poder de iniciativa, presença de espírito, coragem e pronto discernimento do futuro policial federal. IV . Caso, todavia, em que não se tendo facultado vista do exame e recurso, procedimento incompatível com ordenamento jurídico, tal direito e de ser reconhecida a candidata que, no entanto, terá mantida sua condição de inabilitada caso a Administração, após a revisão do resultado, ainda a julgue psicologicamente incapacitada para o cargo.(TRF 1ª R - MAS 95.01.02497-0/DF-1ª T - Rel. Juiz Aldir Passarinho Júnior - DJU 27.11.95).

Decisões judiciais favoráveis.

a) Ementa. ADMINISTRATIVO.CONCURSO. EXAME. PSICOTÉCNICO.I - CABE A ADMINISTRAÇÃO REGULAMENTAR O CONCURSO QUE SE DISPÕE A FAZER. ATENTA A OPORTUNIDADE DE CONDIÇÕES IGUAIS PARA OS CONCORRENTES, DE MOLDE A EVITAR FAVORITISMO, TANTO QUE SEM RAZÃO O CANDIDATO QUE, APÓS INSCRIÇÃO E PRESTAÇÃO DE PROVAS, SENDO REPROVADO EM UMA DELAS, INSURGE-SE QUANTO A ESTA. II - É LEGÍTIMA A EXIGÊNCIA DE EXAME PSICOTÉCNICO PARA AGENTE DE POLÍCIA.III - RECURSO DESPROVIDO (STJ nº 0588,ano:90,UFRN,Recurso Ordinário em Mandado de Segurança); b) Ementa:- RECURSO EM MANDADO DE SEGURANÇA. CONCURSO PÚBLICO. POLICIAL. EXAME PSICOTÉCNICO.CARÁTER ELIMINATÓRIO. PREVISÃO EM LEI. EDITAL. - SE A EXIGÊNCIA DO EXAME PSICOTÉCNICO É PREVISTA EM LEI, NO CONCERNENTE A CERTO CARGO, AFASTA-SE A FECHA DE

*INCONSTITUCIONALIDADE.RECURSO
CONHECIDO E IMPROVIDO (STJ - nº 5824,
ano:95, UFSC, recurso Ordinário em Mandado
de Segurança); c) Ementa -
CONSTITUCIONAL. ADMINISTRATIVO.
SERVIDOR. PÚBLICO. CONCURSO
PÚBLICO. EXAME PSICOTÉCNICO. Lei
4.878/85. art. 9º. VII. C.F.. art. 37, I.I. - Exame
psicotécnico com condição para ingresso no
serviço público: se é a lei que o exige, não pode
ser dispensado, pena de ofensa à Constituição.
art. 37, I.II. - R.E. conhecido e provido(RE -
93275, RTJ-97/404).*

Das decisões judiciais desfavoráveis, extraímos os principais assuntos:

- a. “ (...) o exame psicotécnico não oferece com total isenção de subjetivismo as características do candidato ao cargo Público”;
- b . “A Psicologia não é uma ciência exata (...)”;
- c .“(...) irrecorribilidade de tal resultado”; é
- d . Falta de amparo legal para os testes psicológicos.

Por sua vez, nas decisões judiciais favoráveis tiramos os seguintes fatos:

- a . “Cabe à administração regulamentar o concurso que se dispõe a fazer (...)”;
- b .“É legítima a exigência de exame psicotécnico (...)”;
- c .“(...) Exame psicotécnico como condição para ingresso no serviço público: se é a lei que o exige, não pode ser dispensado (...)”;
- d .“(...) Não há tratamento discriminatório do candidato quando o exame psicotécnico é baseado, fundamentalmente, em testes objetivos, aplicados isonomicamente a todos os concorrentes (...)”;

e . “(...) A avaliação psicológica visa a aferir o temperamento e a capacitação do candidato, na época do certame, para o exercício de um cargo específico (...).

O Tribunal de Justiça do Estado de Goiás, em diversos Acórdãos, passou a considerar nula a exigência da avaliação psicológica de caráter eliminatório para o ingresso na PMGO, fundamentando-se nos quatro argumentos abaixo relacionados.

a) O Estatuto dos Policiais Militares do Estado de Goiás, Lei n. 8033, de 02 de dezembro de 1975, que disciplina o ingresso na carreira policial militar, não traz a exigência da avaliação psicológica para este fim. Sem previsão legal, esse requisito editalício está ferindo o princípio constitucional da legalidade, sendo, portando, nula;

b) O caráter sigiloso dos resultados. O judiciário entendeu que os candidatos devem ter ciência das causas de sua inaptidão, concernente princípio da publicidade e do preceito constitucional da não discriminação;

c) O caráter irrecorrível do resultado (laudo);

d) O subjetivismo dos testes, protegido pelo sigilo e pela impossibilidade do recurso, já citados.

Assim sendo, verificamos, conforme abordamos anteriormente, que é inegável que a Psicologia é uma ciência, onde há comprovação científica dos testes psicológicos.

Nos concursos que adotam testes psicológicos objetivos, complementados simultaneamente com técnicas que os auxiliam como dinâmica de grupo e entrevista individual e coletiva, aplicados por profissionais habilitados, igualmente a todos os concorrentes e dentro dos requisitos exigidos no Código de Ética do Conselho de Psicologia, são perfeitamente aceitos, estando previstos em lei, atendem o preceito

constitucional (art. 37, I e II, da CF/88). Logo, essa bateria de testes é plenamente aceita nos Tribunais de Justiça.

Cabe aqui salientar que a entrevista individual e coletiva e a dinâmica de grupo não são testes psicológicos e sim técnicas complementares a estes. Portanto, nos concursos em que os candidatos são submetidos apenas as técnicas e são reprovados, quando recorrem, as decisões judiciais lhes são favoráveis.

Na PMGO, a avaliação psicológica é composta de testes psicológicos objetivos, complementados com entrevistas e dinâmicas de grupo. O processo decisório acerca da aptidão do candidato nesta avaliação é realizada através de uma análise globalizada.

Dessa forma, conclui-se que a avaliação psicológica utilizada nos concursos públicos da Corporação é perfeitamente válida.

4.3 - Cientificidade dos testes psicológicos

Temos que a Psicologia é uma ciência e não trabalha com empirismo. Além do que, para se chegar a um conhecimento científico, como é o caso dos testes psicológicos, estes passam por um caminho metodológico, a saber:

- perceber os fenômenos e perguntar sobre eles;
- tentar hipóteses de entendimento;
- julgar a validade ou não de nossa suposição;
- buscar o obter uma constante de resultados; e
- tentar generalizar a nossa interpretação do mundo circundante analisado.

Somado a essa comprovação científica, temos, ainda, a pesquisa aplicada, ou seja, a prática profissional dos testes ao longo de vários anos, que vem comprovar ainda mais a validade dos testes.

É importante frisar que o exame psicológico realizado para o ingresso na PMGO para o CFSd, CFS e CFO é feito por uma bateria de testes, sendo, conforme expomos anteriormente, aplicados os testes psicológicos, cientificamente comprovados, posto que são de caráter objetivo e técnicas de caráter subjetivo como a entrevista individual e coletiva e a dinâmica de grupo.

Fig. 4.3 - Resumo dos testes psicológicos aplicados atualmente para ingresso na PMGO.

TESTES PSICOLÓGICOS		
CFSd	CFS	CFO
- Testes psicométricos: (nível mental; rapidez e exatidão de percepção atenção concentrada); -Testes de personalidade (projetivos gráficos e grafoscópicos); - Dinâmicas de grupo, - Entrevista individual e coletiva.	- São os mesmos testes e técnicas utilizados para o CFSd, com a diferença de serem mais complexos, devido a exigência do perfil profissiográfico do cargo. São observadas características de personalidade que não foram relevantes no CFSd: iniciativa razoável, desinibição verbal, capacidade de organização e planejamento.	- Todos os testes e técnicas são mais complexos em relação ao CFS e do CFSd; - Nos testes psicométricos são acrescidos os testes de liderança e fluência verbal; - Nos testes de personalidade exige-se maior iniciativa e maior liderança, capacidade de gerar motivação e de se motivar, capacidade de comando, auto-estima satisfatória, capacidade de organização e planejamento, ótima fluência verbal e escrita.

Fonte - DP/3.

Conclui-se dessa forma que os instrumentos e técnicas utilizadas na avaliação psicológica foram selecionados de acordo com o perfil profissiográfico respectivo a cada cargo acima exposto, já previamente fixados com base em estudos realizados. A validade e fidedgnidade dos testes psicológicos encontram-se, conforme mencionamos, comprovados cientificamente pelos próprios autores, além da comprovação da prática profissional ao longo de vários anos. Tanto é verdade, que a própria Justiça, há tempos utiliza-se do parecer técnico do psicólogo forense na instrução de procedimentos judiciais, tais como atestados de insanidade psíquica de réus, laudo psicológico como prova técnica nas decisões de custódia de filhos (paternidade), além do auxílio que a avaliação psicológica tem dado na seleção de candidatos à obtenção de Carteira Nacional de Habilitação, brevê para pilotos de aeronaves e, mais recentemente, para obtenção de porte de arma.

Acrescentam-se os seguintes aspectos positivos que atendem satisfatoriamente às exigências legais:

- a) A avaliação psicológica utilizada pela PMGO é a mesma usada por outras Organizações que não enfrentam problemas judiciais com candidatos contra-indicados;
- b) O processo decisório acerca da aptidão do concorrente faz-se através de uma análise global dos testes e técnicas empregados, que são perfeitamente aceitáveis pelos tribunais de justiça;
- c) A DP/3 possui uma estrutura de material e de profissionais especializados que obedecem os requisitos exigidos para os testes, sendo inclusive tais profissionais credenciados CRP-GO;
- d) A aplicação dos testes na PMGO é feita obedecendo rigorosamente aos critérios de validade técnica e as disposições do Código de Ética Profissional dos Psicólogos.

e) Na seleção de Soldados, Sargentos e Oficiais os testes obedecem ao seu respectivo perfil profissiográfico; e,

f) O perfil profissiográfico vem sendo aperfeiçoado visando à classificação do homem na Corporação.

4.4 - Serviço policial militar e a necessidade da avaliação psicológica

J. Mackeem Cattell em 1890 usou a expressão “testes mental” para definir a palavra teste em sentido de seleção psicológica de pessoas. Como seleção foi usado pela primeira vez na I Guerra Mundial, quando foram aplicados os testes “Alfas” para a avaliação de quase dois milhões de recrutas. De lá para os nossos dias tem havido em grande aumento nas aplicações dos testes para a seleção e classificação de pessoas nas Organizações sejam elas civis ou militares. Conceituados como instrumentos de previsão de capacidade e adaptabilidade do homem à atividade, os testes psicológicos por mais que contestados apresentam resultados extremamente satisfatórios no processo de seleção. Exemplo práticos de sua não utilização, já trouxeram e muito, resultados negativos à várias Organizações. Os militares não abrem mão de seu uso, principalmente na Europa e nas Américas, aonde os referidos exames são exigidos como condição de ingresso nas Corporações dos países desses Continentes(2).

A aplicação da avaliação psicológica nas Organizações Militares é também doutrina consagrada no Brasil e no mundo. A PMGO está dentro dessa esfera, conforme estabelece a Constituição Federal de 1988, em seu art.42: “São servidores militares federais os integrantes das Forças Armadas e servidores militares dos Estados, Territórios e Distrito Federal os

integrantes de suas polícias militares e de seus corpos de bombeiros militares”. Além do mais a Polícia Militar exerce funções específicas de Estado. Assim sendo, os seus integrantes são encarados como servidores do Estado e entram na categoria profissional dos funcionários públicos, no sentido amplo. Todavia, em razão da relevância das funções que exercem, separam-se os policiais militares do quadro dos demais e se constituem em categoria de funcionário “sui generis”.

Dessa forma, explica-se o porquê de os policiais militares não estarem sujeitos ao Estatuto dos Funcionários Públicos como os funcionários públicos em geral, a eles aplica-se a lei que disciplina a sua organização e o seu funcionamento.

Existe também o fato de que, após o candidato ser aprovado no concurso, dá-se a sua matrícula para frequentar um Curso, quais sejam, o CFSd, o CFS ou CFO. Em todos estes, integra o currículo a disciplina Tiro Policial que, quase na sua totalidade, é ministrada no início do Curso, juntamente, ou após a disciplina Armamento e Equipamento PM.

Estas disciplinas somadas com outras, como Noções de Direito, ou equivalente, Policiamento Ostensivo Geral, Policiamento de Trânsito e Rodoviário, Defesa Pessoal, Higiene e Socorros de Urgência, servem de suporte para que, mesmo os cursos estando em andamento, os alunos trabalhem em algumas frentes de serviço, a saber: policiamento no Estádio Serra Dourada; policiamento escolar, por exemplo, na Praça Universitária; Operação Quartel na Praça; policiamento da Festa do Divino Pai Eterno; em manifestações populares (greve) e em qualquer outra eventualidade. E, no período de formação dos policiais militares matriculados nesses cursos, está prevista a realização de estágio, que se acresce ao caráter prático das disciplinas acima mencionadas.

Vê-se, mais uma vez, que há a necessidade da realização da avaliação psicológica ser de caráter eliminatório, haja vista, ainda, os seguintes aspectos:

- a - o risco de um aluno contra-indicado na avaliação manusear armas em situações reais durante as aulas de Tiro Policial ou nas atividades práticas de serviço interno e externo;
- b - lidar com vários públicos em diversas situações;
- c - tomar decisões não planejadas e imprevistas.

4.5 - Falta de previsão legal para a avaliação psicológica

As decisões judiciais, conforme verificamos, devem-se ao fato de que a avaliação psicológica nos concursos para o ingresso na PMGO não dispõe de uma legislação disciplinadora.

A Norma Geral de Ação (NGA) Nº 001/PM - PM1/93, vigente no âmbito da Corporação não tem força de lei, pois regula apenas a utilização da avaliação em nível interno.

Destaca-se que o Estatuto dos Policiais Militares do Estado de Goiás, quando diz a respeito do ingresso na Corporação, não dispõe de exigência da avaliação psicológica. Portanto, tornando nula sua exigência editalícia. Podemos também destacar que nas decisões judiciais em que um órgão da administração direta consegue ganho de causa judicial, a avaliação psicológica estava amparada em lei.

Face à realidade supra mencionada, apresentaremos uma proposta contendo minuta de Lei que dê suporte legal à avaliação psicológica da Corporação, com o fim de melhorar a qualidade de seus recursos humanos.

4.6 - Desvios encontrados nos candidatos contra-indicados

Conforme descrevemos, ingressaram nos Cursos de Formação de Soldados, Sargentos e Oficiais na PMGO, no período de 1995 a 1997, 64 (sessenta e quatro) candidatos contra-indicados. Em razão deste fato, como já falamos, foi desenvolvida uma pesquisa junto à Corregedoria PM e a Diretoria de Pessoal, através da DP/1, com a finalidade de constatar quais dessas pessoas apresentaram, ou apresentam, desvios, seja de ordem psicológica, de conduta ou outra natureza.

Primeiramente, aos pesquisarmos na Corregedoria PM, não nos foi possível coletar os dados, tendo em vista estar a Seção ainda em fase de informatização; teríamos que verificar documento por documento, o que seria inviável pela exiguidade de tempo. Após, dirigimos a DP/1 para verificar as Fichas Individuais dessas pessoas e constatados que muitas delas estão desatualizadas e 26 (vinte e seis) estão faltando.

Sobre os 64 candidatos contra-indicados, tivemos as seguintes informações:

- a - 02 (dois) suicidaram;
- b - 01 (um) envolveu-se em sindicância por lesão corporal;
- c - 01 (um) em sindicância por furto.

Cabe aqui salientar, novamente, que, pelo Código de Ética dos Profissionais de Psicologia, não é permitido citar os nomes das pessoas contra-indicadas na avaliação psicológica, apenas dados estatísticos são revelados.

Essa circunstância não invalida o estudo desde que a mídia vem divulgando inúmeros casos ocorridos em várias co-irmãs, referentemente a candidatos contra-indicados na avaliação psicológica que ingressaram na PM e, posteriormente, apresentaram desvios.

O caso mais notório de perfil inadequado ocorreu com os ex-tenentes Osmarinho e Cury da PMDF, que foram presos, no ano passado, pelo seqüestro da filha do Deputado distrital Luiz Estevão, sendo que o ex-tenente Osmarinho recebeu voz de prisão em flagrante delito. Ambos ingressaram no CFO por força de ação judicial contra resultado desfavorável obtido na avaliação psicológica. Recentemente, na PMGO tivemos dois casos de suicídio.

Esclarece-se que , devido ao curto espaço de tempo determinado para a elaboração desta monografia, não nos foi possível fazer uma comparação entre o quantitativo de desvios encontrado nos candidatos indicados e contra-indicados, o que poderá ser objeto de estudo em outro trabalho.

NOTAS

1 - VENTURA, Fausto S. - O exame psicotécnico, contestações e mudanças. Belo Horizonte: Polícia Militar do Estado de Minas Gerais - Academia de Polícia Militar/Curso Superior de Polícia, 1993, p. 22.

2 - Idem, p. 9.

CAPÍTULO V

5 - COMPARAÇÃO DA AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA DA PMGO COM OUTRAS CORPORAÇÕES

5.1 - Aspectos metodológicos da pesquisa

Para feitura do trabalho foi realizada uma pesquisa bibliográfica, complementada com uma pesquisa de campo. Esta ensejou a aplicação de questionários dirigidos às seções encarregadas pela seleção de pessoal das Polícias Militares dos Estados de Goiás, Minas Gerais, Paraná, Pernambuco, Rio Grande do Sul e São Paulo. Foram realizadas entrevistas com o pessoal profissional da Corporação.

Todos os questionários encaminhados às co-irmãs foram respondidos e, dos resultados, foram extraído dados que, após analisados, deram origem às tabelas e aos gráficos que se seguem devidamente interpretados. Cada tabela está precedida pela pergunta que lhe deu origem, a partir das repostas colhidas através do questionário.

5.2 - Demonstração e interpretação dos dados

Questão n. 1

No processo seletivo, para ingressar nessa Corporação, é prevista avaliação psicológica para?

Tabela n. 1

Previsão de avaliação psicológica seletiva para ingresso na PMGO, PMMG, PMPR, PMPE, BMRS e PMSP

DISCRIMINAÇÃO	N. DE CORPOR.	%
CFSd	6	100
CFS	4	66,66
CFO	6	100

Fonte - pesquisa de campo.

Interpretação

- a) CFSd - é prevista avaliação psicológica para todas as Corporações pesquisadas;
- b) CFS - PMSP e PMPR, não é prevista avaliação psicológica; PMGO, PMPE, PMMG, e BMRS é prevista;
- d) CFO - é prevista para todas as Corporações pesquisadas.

Questão n. 2

A avaliação psicológica é de caráter eliminatório?

Tabela n. 2

Avaliação psicológica de carácter seletivo

CURSOS	SIM	NÃO	%
CFSd	6	0	100%
CFS	4	2	66,66%
CFO	6	0	100%

Fonte - pesquisa de campo.

Interpretação

- a) Em todas as Corporações pesquisadas a avaliação psicológica é de carácter eliminatório para o CFSd;
- b) PMMG, BMRS, PMPE é eliminatório para o CFS; PMGO foi de carácter eliminatório nos anos de 1996/97; PMSP, PMPR não é eliminatório;
- c) Em todas as Corporações pesquisadas a avaliação psicológica foi de carácter eliminatório para o CFO; na PMGO foi apenas para fins de acompanhamento no ano de 1997.

Questão n. 3

A avaliação psicológica de carácter seletivo e eliminatório é normatizada por algum embasamento legal?

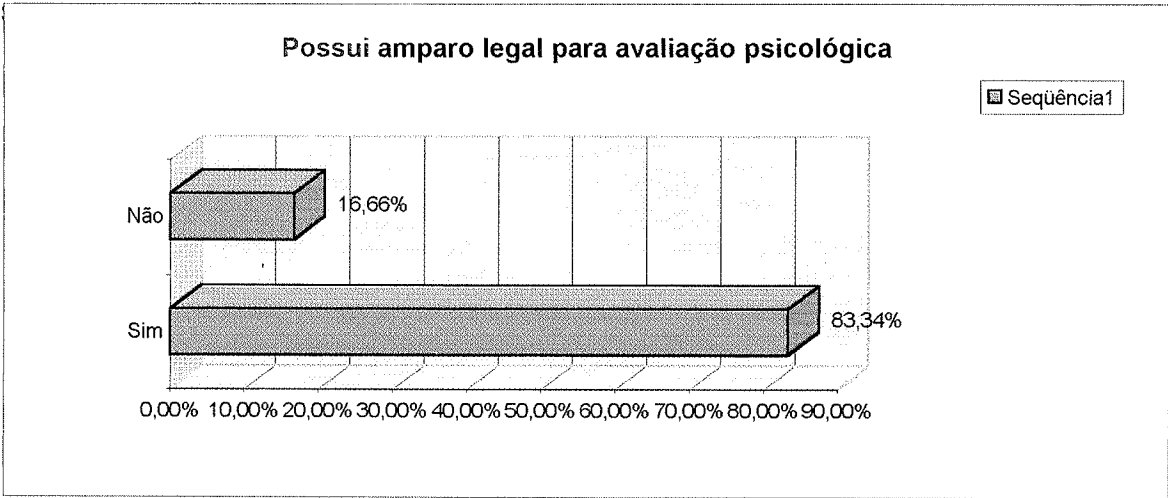
Tabela n. 3

Avaliação psicológica de carácter seletivo com embasamento legal

RESPOSTAS	Fi	Fp
SIM	5	83,34%
NÃO	1	16,66%
TOTAL	6	100%

Fonte - pesquisa de campo.

Gráfico n. 1



Fonte - Pesquisa de campo.

Interpretação

Dentre as Corporações pesquisadas, a PMGO é a única onde a avaliação psicológica é de caráter seletivo, embora não foi eliminatório em alguns concursos, o que se deve ao fato de que candidatos contra-indicados conseguiu ingressar através de decisão judicial.

Questão n. 4

O candidato contra-indicado na avaliação psicológica recorre a algum expediente administrativo ou judicial para se ver aprovado no processo seletivo?

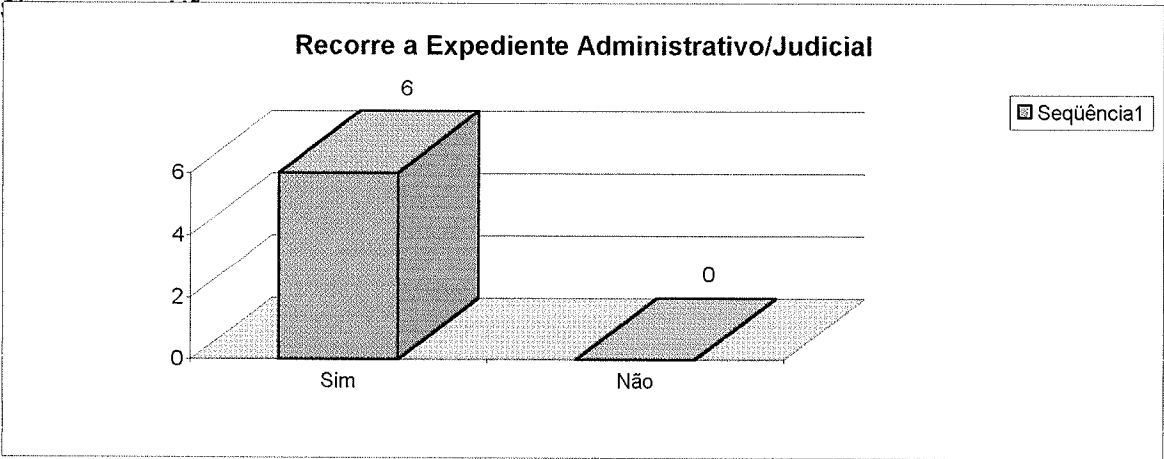
Tabela n. 4

Candidato contra-indicado e a procura de recurso

RESPOSTAS	Fi	Fp
SIM	6	100%
NÃO	0	0
TOTAL	6	100%

Fonte - pesquisa de campo.

Gráfico n. 2



Fonte - Pesquisa de campo.

Interpretação

Todos os candidatos contra-indicados nas Polícias Militares pesquisadas recorrem para se ver aprovado no processo seletivo.

Questão n. 5

Qual o percentual médio de candidatos contra-indicados na avaliação psicológica para os Cursos?

Tabela/Interpretação n. 5

Percentual de candidatos contra-indicados

PM	CFSd	CFS	CFO
GOIÁS	35%	35%	22%
MINAS GERAIS	30%	40%	30%
PARANÁ	—	—	—
PERNAMBUCO	—	—	—
R. G. SUL	40%	20%	40%
SÃO PAULO	56%	17%	27%

Fonte - pesquisa de campo.

Questão n. 6

Qual o percentual médio de candidatos contra-indicados na avaliação psicológica que conseguiu ingressar na Corporação através de decisão judicial? Se possível, indique o percentual correspondente aos últimos três anos.

Tabela n. 6

Percentual de candidatos contra-indicados que ingressaram na Corporação

PM	CFSd %	CFS %	CFO %	TOTAL
GOIÁS	10%	15%	10%	35%
MINAS GERAIS	0%	0%	0%	0%
PARANÁ	—	—	—	—
PERNAMBUCO	4%	3%	3%	10%
R.G. SUL	0,5%	0%	1%	1,5%
SÃO PAULO	0%	0%	0%	0%

Fonte - pesquisa de campo.

Interpretação

PMGO, os candidatos contra-indicados que recorreram conseguiram ingressar na Corporação através de decisão judicial.

PMMG, todos os candidatos contra-indicados recorreram mas o judiciário não permitiu o ingresso.

PMPR, respostas prejudicadas.

PMPE, todos os candidatos contra-indicados recorrem, mas apenas 10% conseguiram ingressar na Corporação.

BMRS, todos candidatos contra-indicados recorrem, mas apenas 1,5% conseguiram ingressar na Corporação.

PMSP, todos os candidatos contra-indicados recorrem, mas não conseguiram ingressar na Corporação.

Questão n. 7

Existe algum tipo de acompanhamento psicológico para os candidatos selecionados para os cursos de CFSd, CFS e CFO?

Tabela n. 7

Acompanhamento psicológico

PM	CFSd		CFS		CFO	
	SIM	NÃO	SIM	NÃO	SIM	NÃO
GOIÁS		X	X		X	
MINAS GERAIS	X		X		X	
PARANÁ		X		X		X
PERNAMBUCO	X		X		X	
R.G. SUL		X		X		X
SÃO PAULO		X		X		X

Fonte - pesquisa de campo.

Interpretação

PMGO - há acompanhamento para os alunos do CFS e CFO; para o CFSd só há acompanhamento psicológico quando os Cursos são realizados na APM ou CFAP.

PMMG e PMPE - há acompanhamento psicológico.

PMPR, PMSP e BMRS - não há acompanhamento psicológico.

Questão n. 8

Caso tenha havido ingresso de candidato contra-indicado na avaliação psicológica, por força de decisão judicial, houve desvio de conduta desses candidatos no desempenho do serviço policial militar?

Tabela n. 8

Desvios de conduta de candidatos contra-indicados

PM	SIM	NÃO
GOIÁS	X	
MINAS GERAIS		X
PARANÁ	—	—
PERNAMBUCO	X	
R.G. SUL		X
SÃO PAULO		X

Fonte - pesquisa de campo.

Interpretação

OBS.: PMPR, resposta prejudicada.

PMMG, BMRS, PMSP, não ingressou candidato contra-indicado.

PMGO, PMPE - sim, mas por razão de ética não podem ser descritos.

Questão n. 9

A avaliação psicológica tem caráter eliminatório para os policiais militares dos quadros dessa Corporação, quando submetidos a concurso?

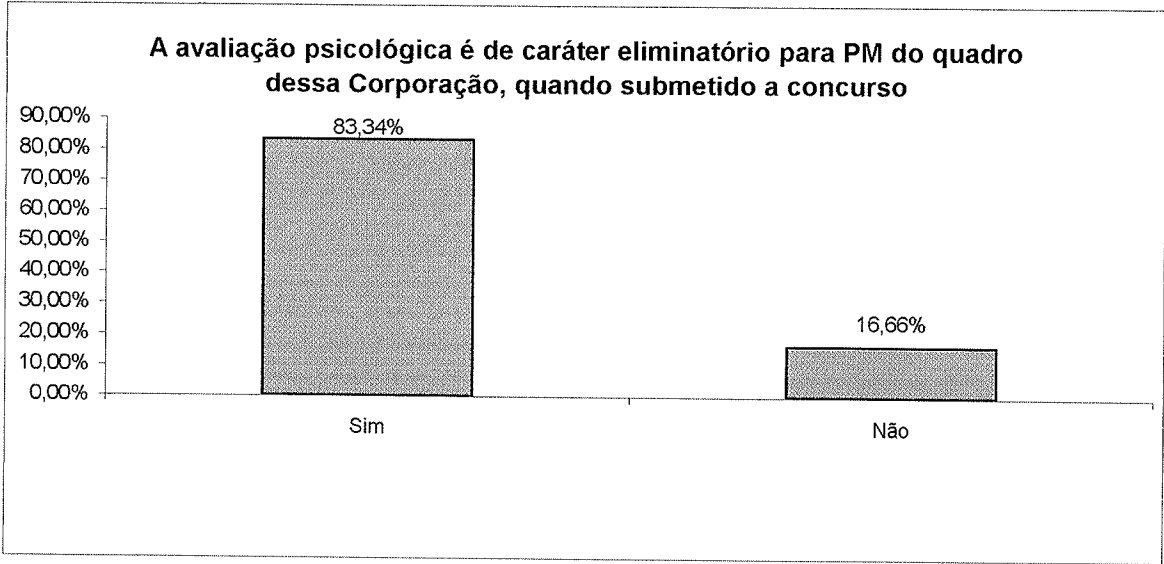
Tabela n. 9

Avaliação psicológica de caráter eliminatório para PM

PM	SIM	NÃO
GOIÁS		X
MG	X	
PARANÁ	X	
PERNAMBUCO	X	
R.G. SUL	X	
SÃO PAULO	X	

Fonte - pesquisa de campo.

Gráfico n. 3



Fonte - Pesquisa de campo.

Interpretação

PMGO - não foi de caráter eliminatório em alguns concursos;
PMMG, PMPR, PMPE, BMRS, PMSP - é de caráter eliminatório.

Questão n. 10

Quais os principais desvios de conduta apresentados pelos candidatos contra-indicados na avaliação psicológica que conseguiram ingressar nessa Corporação por força de decisão judicial.?

Tabela/Interpretação n. 10

Principais desvios de conduta de candidatos contra-indicados

PM	Desvio de Conduta
GOIÁS	equilíbrio emocional precário; dificuldade em lidar com situações de tensão e pressão; dificuldade em aceitar frustrações; irritabilidade excessiva; auto-estima rebaixada; insegurança e dificuldade de relacionamento interpessoal.
MINAS GERAIS	não ingressa candidato contra-indicado.
PARANÁ	resposta prejudicada
PERNAMBUCO	alto potencial agressivo; inteligência inferior; alto nível de depressão e nível de aptidão, no geral, inferior.
R.G. SUL	Agressividade; baixa tolerância a frustrações; dificuldade com relacionamento com figuras de autoridade, dificuldade no manejo de situações de tensão e no contato de ansiedade, e oposicionismo.
SÃO PAULO	não ingressa candidato contra-indicado.

Fonte - pesquisa de campo.

Questão n. 11

Essa Corporação tem obtido sucesso na contestação dos mandados de segurança (caso houver) impetrados por candidatos contra-indicados na avaliação psicológica?

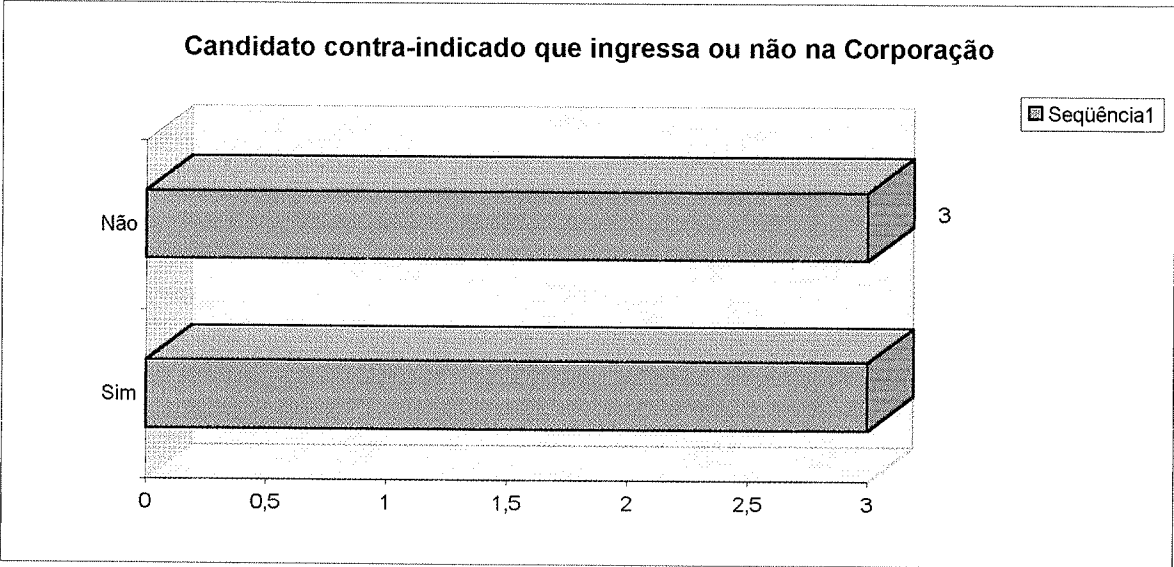
Tabela n. 11

Sucesso/insucesso na contestação de mandato de segurança.

PM	SIM	NÃO
GOIÁS		X
MG	X	
PARANÁ		X
PERNAMBUCO		X
R.G. SUL	X	
SÃO PAULO	X	

Fonte - pesquisa de campo.

Gráfico n. 4



Fonte - Pesquisa de campo.

Interpretação

PMGO - não obtém sucesso, ou seja, há ingresso de candidato contra-indicado;

PMPR e PMPE - obtém sucesso, porém, em alguns concursos houve ingresso mínimo de candidatos;

PMMG, BMRS, PMSP - obtém sucesso, ou seja, não ingressa candidato contra-indicado.

CAPÍTULO VI

6 - OPINIÃO DO CONSELHO REGIONAL DE PSICOLOGIA-GO E DA SEÇÃO PSICOSSOCIAL FORENSE DO TJGO

Fizemos um pesquisa junto ao Conselho Regional de Psicologia, Seção Goiás, e a Seção Psicossocial Forense do Tribunal de Justiça de Goiás com intuito de buscar subsídios, opiniões e sugestões sobre a temática em estudo.

Analisando, inicialmente, os dados enviados em anexo pela Seção Psicossocial Forense, obtivemos alguns dados de suma importância, a saber:

a - “os testes de inteligência, assim como os testes de personalidade são padronizados, cientificamente pesquisados e testados, onde observamos normas culturais locais, quando além de outras condições adicionais, como escala de maturidade e adaptações sociais, localmente padronizas(...)”.

b - A Psicóloga Chefe nos indicou alguns testes que podem ser utilizados na PMGO. Pela importância apresentada, segue, em resumo, a indicação “in verbis”.

Estado de Goiás
ACADEMIA DE POLÍCIA MILITAR
BIBLIOTECA

- “Zulliger, feito como instrumento de exploração de personalidade, foi cientificamente estudado e provada a sua eficácia, especialmente, na aferição de personalidade(...)”;

- “Rorschach, método também utilizado para estudar a estrutura profunda de personalidade(...)”;

- “teste de pirâmide colorida(...)”;

- A psicomotricidade, é também campo de análise e observação do psicólogo que através dos testes psicomotriz, tem observado o psico-fisiológico, o psico-afetivo e o psicossocial(...)”.

c - “No caso dos militares, profissionais que lidam com o comportamento humano, usando especialmente a psicomotricidade, merece ser antecipadamente conhecido, em sua personalidade, seu nível intelectual, sua capacidade psicomotriz (...)”.

d - “Sugerimos dentre vários sintomas de saúde mental, que para o bom desempenho a qualidade de um militar, deverá ser escolhido um indivíduo com o perfil mínimo: indivíduo com inteligência acima da média, personalidade onde os fatores estão em equilíbrio, o altruísmo não sejam confundido com nenhum tipo de fanatismo, que seja obediente sem ser subserviente e que a rigidez seja equilibrada, isto tudo, observado através do psicodiagnóstico.

Por sua vez, o Conselho Regional de Psicologia de Goiás, manifestou-se da seguinte forma:

a - “Temos registro de alguns casos, dois dos quais faremos um breve relato: um em Brasília, onde um indivíduo contra-indicado pelo exame psicotécnico foi integrado às forças policiais e posteriormente flagrado integrando um bando de seqüestradores; outro caso em São Paulo, onde um juiz anteriormente contra-indicado pelo exame psicotécnico à

magistratura foi autuado por estupro a uma menor. Estes são apenas dois casos dentre uma série que dão aval a contra-indicação do exame psicotécnico”.

b - “A despeito de sua subjetividade, no exame psicotécnico contudo são utilizados instrumentos de avaliação reconhecidos e comprovados cientificamente após exaustivo trabalho de pesquisa fundamentado, se constituindo em instrumentos de avaliação de grande importância, que bem empregados podem oferecer subsídios objetivos e precisos para prognósticos e/ou diagnóstico, seja para fins de seleção de pessoal ou terapêutico”.

Na oportunidade, o referido Conselho, nos enviou cópia de material relativo ao assunto em pauta oriundo do Conselho Federal de Psicologia e projetos de Lei em tramitação na Câmara dos Deputados e Senado Federal. Isto posto, vale registrar que ambas as Seções são unânimes em dizer da grande valia da avaliação psicológica, notadamente para a Polícia Militar devido a função específica exercida. Há necessidade, pois, de um profissional que se enquadre o mais possível ao perfil traçado para o cargo. Acresce-se que os testes psicológicos são reconhecidos e comprovados cientificamente.

Quanto aos vários projetos de Lei em tramitação no Senado Federal e Câmara dos Deputados (vide Anexo) que dizem respeito à obrigatoriedade da utilização da avaliação psicológica para o ingresso nas Polícias Militares, em nada prejudicam a nossa proposta de minuta de Lei. Pelo fato de que o processo de votação ser lento, nas duas Casas, corremos o risco de não serem aprovados em tempo hábil. Por sua vez, a Polícia Militar do Estado de Goiás pode valer-se de legislação peculiar (conforme dispõe a própria Constituição Federal). A correção desse problema é urgente para a Corporação.

CONCLUSÃO

Com base na análise da literatura correlata ao tema estudado, verificou-se que, para ocupar um cargo, seja ele público ou privado, há a necessidade de um enquadramento, o mais aproximado possível, entre o candidato versus cargo.

Tal enquadramento proporciona, para as pessoas, uma adequação ao cargo, de acordo com suas potencialidades e, para a Organização, as pessoas mais qualificadas ao seu desempenho. Logo, isso nos fornece uma melhor eficiência na Organização.

Em consonância com o cargo, deve ser elaborado um perfil profissiográfico esperado dos candidatos. É neste instrumento que se baseia a avaliação psicológica da PMGO, o que vem sendo aperfeiçoada, com vistas à classificação de seus homens dentro da escala hierárquica.

Analisando os atuais perfis profissiográficos do CFSd, CFS e CFO, constatou-se que vão ao encontro das sugestões encaminhadas pela Seção Psicossocial Forense sobre as qualidades que um policial militar deve possuir para ter um bom desempenho na profissão, o perfil ideal é, no mínimo, o seguinte: indivíduo com inteligência acima da média; personalidade com os “fatores” em equilíbrio; “altruísmo” sem fanatismo; obediente sem ser subserviente e que a “rigidez” seja equilibrada.

Em relação aos cargos de Oficial, Sargento e Soldado da PMGO, encontramos atributos diferenciados no perfil profissiográfico de cada um, onde os níveis de exigências do primeiro é maior do que o segundo e deste para com o terceiro, respectivamente. Destarte, não há como um profissional, que ocupa o cargo de Soldado, aproveitar a avaliação psicológica que realizou para ocupar o cargo de Sargento e, de ambos, para o de Oficial. Os candidatos que pretendem ocupar cargos superiores devem ser submetidos à nova avaliação psicológica, tendo em vista que os atributos são diferenciados.

Viu-se, do estudo feito, que as organizações/empresas utilizam-se da avaliação psicológica para a tomada de decisões durante a escolha de recursos humanos para o preenchimento de cargos.

Quanto ao CRP-GO e a Seção Psicossocial Forense, ambos manifestaram-se no sentido de que a utilização da avaliação psicológica é importantíssima para a PMGO, tendo em vista ser necessário selecionar pessoas que atendam às exigências (perfil) do cargo.

Ao se analisar a avaliação psicológica utilizada na PMGO verificou-se que parte da bateria de testes aplicada é composta de técnicas como entrevista individual e coletiva e dinâmica de grupo, sendo estas de caráter subjetivo e a maioria de testes psicológicos que são objetivos, científicos e plenamente mensuráveis.

Ocorre que, através de pesquisa exploratória com os profissionais da DP/3 e de pesquisa de campo, estas nos proporcionaram conhecer que ingressaram na Corporação candidatos contra-indicados na avaliação psicológica realizada nos diversos concursos para os Cursos de Soldados, Sargentos e Oficiais, nos anos de 1995 a 1997, amparados em decisões judiciais através de Liminares em Mandado de Segurança, que tiveram posteriormente seus méritos confirmados, tendo sido argüido principalmente o

caráter subjetivo de algumas técnicas, a cientificidade das mesmas e a falta de previsão legal.

Como se tornou uma praxe este tipo de ingresso, o Alto Comando da Corporação (autoridade de linha), decidiu em alguns concursos que a avaliação psicológica, mesmo sendo de caráter eliminatório nos editais, que os concorrentes, que atingissem índice satisfatório nos exames de conhecimento, fossem incluídos na Corporação.

Dessa maneira, a avaliação psicológica atualmente é de caráter eliminatório. Na prática, porém, isso não vem ocorrendo, acabando sendo utilizada apenas para efeito de acompanhamento.

Evidencia-se, dessa forma, que o risco de ingressar pessoas com características inadequadas à função é grande. Tal ocorrência poderá trazer transtornos emocionais sérios para a pessoa que se candidata, e sérios prejuízos à população, que sofre com a má atuação do policial militar, o que, conseqüentemente, denigre o bom nome da Corporação e os deles mesmos.

Nos casos em que os candidatos ingressaram numa Organização Policial Militar, mas que foram contra-indicados na avaliação psicológica, tiveram inúmeros acontecimentos negativos divulgados pela mídia, inclusive na PMGO.

O Estatuto dos Policiais Militares do Estado de Goiás, Lei n. 8.033/75, que disciplina o ingresso na carreira policial militar não traz a exigência de avaliação psicológica como requisito, em conseqüência tornam-se os editais nulos, pois fere o princípio constitucional da legalidade. Mas, todavia, a Corporação dispõe de uma NGA, Portaria expedida pelo Excelentíssimo Senhor Comandante Geral da PMGO que regula o processo seletivo na Corporação, que prevê a avaliação psicológica. Ocorre que, de acordo com a Carta Magna e amparadas em várias decisões judiciais analisadas, constatou-se que há necessidade de uma Lei para disciplinar a

utilização da avaliação psicológica. É o que, conseqüentemente, acontece na Corporação, tendo em vista que a NGA não tem força de Lei. Somado a isto, constata-se, também, que algumas decisões judiciais foram alicerçadas na constatação de que a avaliação psicológica, no nosso âmbito, são de caráter subjetivo.

Acontece que a avaliação utilizada pela PMGO é a mesma empregada pelas Corporações Policiais Militares que não enfrentam problemas judiciais com candidatos contra-indicados, como é o caso da PMMG e PMSP, conforme análise da pesquisa de campo. Tem-se o fato que o processo decisório acerca da aptidão do candidato é baseada em uma análise globalizada dos testes e técnicas utilizadas, que são aceitáveis por outros tribunais de justiça. O que estes tribunais não aceitam é apenas a aplicação das técnicas que auxiliam os testes psicológicos.

Assim sendo, conclui-se que a avaliação psicológica atualmente aplicada na Corporação não pode ser considerada como sendo de caráter subjetivo.

Outros aspectos que devem ser levado em conta é que a Diretoria de Pessoal da PMGO, através da DP/3, possui uma estrutura de material e de pessoal que obedece satisfatoriamente aos requisitos exigidos para a aplicação da bateria de testes, além de atender rigorosamente os critérios universais da técnica, obedecendo, dessa forma, orientações doutrinárias, o Código de Ética Profissional dos Psicólogos e as decisões judiciais.

Seguindo orientação do Conselho supra-mencionado e dos profissionais da DP/3 não nos foi possível descrever a bateria de testes usados na Corporação, tendo em vista que os concorrentes futuros podem mascará-los.

Um detalhe que deve ser observado foi o de que a aplicação da avaliação psicológica nas Organizações Militares é doutrina consagrada no

Brasil e no mundo. Outro, foi que a Polícia Militar exerce funções constitucionalmente específicas em relação aos demais órgãos do Estado.

Por fim, verificou-se que a PMGO necessita aperfeiçoar o sistema de recrutamento e seleção de seus recursos humanos, o qual é a nossa matéria prima.

Não foi possível fazer uma comparação entre o quantitativo de desvios encontrados nos candidatos indicados e contra-indicados, devido ao curto espaço de tempo determinado para elaboração desta monografia, o que poderá ser objeto de estudo em outro trabalho, tal fato, porém, não invalida o trabalho em tela.

A fim de contribuir para um aperfeiçoamento e tentar corrigir distorções, constatadas no atual sistema, faz-se indispensável, em caráter de urgência, a implantação de uma norma jurídica que venha reconhecer a obrigatoriedade da avaliação psicológica para ingresso na Corporação. Para tanto, apresentamos como proposta, uma minuta de Lei.

PROPOSTA

Aqui estamos consolidando o nosso trabalho.

Analizando a legislação em vigor, constatamos que não há previsão legal quando se trata da utilização da avaliação psicológica seletiva para os concursos públicos da PMGO.

Este fato é evidenciado na Lei n. 8033, em seus artigos 10 e 11, que se referem ao ingresso de candidatos na Corporação.

Apesar de haver uma NGA regulamentando o assunto, esta não tem força de lei e está sendo questionada pelas decisões judiciais. Assim sendo, torna-se imperioso propor a adoção de normatização de duas maneiras, conforme se segue.

Primeiro, alterar os artigos 10 e 11, da referida Lei e, em segundo, apresentar minuta de Lei específica. Ambas, detalhando a avaliação psicológica a ser utilizada nos concursos públicos da Corporação.

Através do estudo comparado da legislação de outras irmãs, conclui-se que estas Organizações já possuem ou estão viabilizando legislação peculiar a respeito.

Optamos por apresentar minuta de Lei, acompanhada de Exposição de Motivos a ser apreciado pelo Comando da Corporação.

Estado de Goiás
Polícia Militar
Gabinete do Comandante Geral

Goiânia-GO., _____ de _____ de _____.

Of. nº _____/Gab. Cmt Geral

Excelentíssimo Senhor Governador,

Estamos enviando à Vossa Excelência, a Exposição de Motivos e minuta de Lei que dispõe sobre a obrigatoriedade da avaliação psicológica para a inclusão na Polícia Militar do Estado de Goiás e dá outras providências, para que sejam apreciados e, em seguida, encaminhada a Lei à Assembléia Legislativa para aprovação, tendo em vista a urgência do assunto.

Na oportunidade, elevamos o nosso apreço e agradecimentos.

Atenciosamente,

EURÍPEDES JOSÉ MARQUES - CEL PM
Comandante Geral da PMGO

Ao Excelentíssimo Senhor
Governador do Estado de Goiás
DD. Dr. Naphtali Alves de Souza

Palácio das Esmeralda - Nesta.

Estado de Goiás
Polícia Militar
Gabinete do Comandante Geral

EXPOSIÇÃO DE MOTIVOS

A Polícia Militar do Estado de Goiás é uma categoria de servidor público estadual, regida por legislação própria, conforme estabelece o art. 100, da Constituição do Estado de Goiás.

Para o ingresso na Corporação há necessidade de concurso público. Já os requisitos para a realização desses concursos devem vir estabelecidos em lei.

Acontece que, no Estatuto dos Policiais Militares do Estado de Goiás, Lei n. 8033, de 02 de dezembro de 1975, nos artigos 10 e 11, não disciplinam o uso da avaliação psicológica, como uma das fases do processo seletivo da Corporação e, mais, que devemos observar as condições prescritas em lei.

Atualmente, dispomos de uma Norma Geral de Ação (NGA), n. 001-PM/001-PM1/93, que é uma Portaria, que regula e harmoniza sobre os exames seletivos, em que os candidatos são submetidos para inclusão na Corporação.

E essa NGA diz que se faz necessário a utilização do teste psicotécnico, conforme estabelece o art. 24, III:

Art. 24 - A seleção para inclusão na Corporação e para a matrícula noa diversos cursos, constará dos seguintes exames:

.....

III - teste psicotécnico.

Assim sendo, os editais dos diversos concursos baseiam-se nessa NGA, que não tem força de Lei, ferindo o princípio da legalidade.

A avaliação psicológica aplicada é baseada no perfil profissiográfico existente para ocupar o cargo a ser preenchido, que vem sendo aperfeiçoado visando a classificação do homem na Corporação.

Os concorrentes que são reprovados/contra-indicados na avaliação psicológica, conseguiram ingressar na Corporação através de decisão judicial, tornando-se unânimes em dizer que não há dispositivo legal e o subjetivismo de tais testes.

Ocorre que estamos propondo esta minuta de Lei, com intuito de tentar minimizar esta falha e melhorar o nosso recrutamento e seleção.

Quanto ao subjetivismo dos testes, a minuta de Lei virá disciplinar a avaliação psicológica, composta por bateria de testes plenamente aceitos pelos Tribunais de Justiça.

A Diretoria de Pessoal da PMGO, através da Seção de Recrutamento, Seleção e Acompanhamento de Pessoal (DP/3), possui uma estrutura de material e de pessoal que atende satisfatoriamente os requisitos exigidos para a avaliação, além de obedecer rigorosamente os critérios universais da técnica.

Temos também que, a aplicação da avaliação psicológica nas Organizações Militares é doutrina consagrada no Brasil e no mundo.

Cabe aqui salientar que os candidatos contra-indicados poderão trazer sérios prejuízos à população que sofre com a má

atuação do policial militar, e, conseqüentemente, denigre o nome da Corporação e deles mesmos.

O caso mais notório de perfil inadequado ocorreu com dois oficiais da PMDF, presos pelo seqüestro da filha do Deputado Distrital Luiz Estevão no ano passado, sendo que um dos ex-tenentes recebeu voz de prisão em flagrante delito. Ambos ingressaram no Curso de Formação de Oficiais (CFO), por força de ação judicial contra resultado desfavorável que haviam obtido na avaliação psicológica.

Em Goiás, recentemente, tivemos, no início do ano, dois casos de suicídio, em que os policiais militares foram contra-indicados na referida avaliação psicológica.

Conclui-se que se faz urgente a aprovação desta Lei, a fim de minimizar esta problemática e tentar corrigi-la.

Quartel do Comando Geral, em Goiânia-GO, ____/____/____.

EURÍPEDES JOSÉ MARQUES - CEL PM

Comandante Geral da PMGO

MINUTA DE LEI Nº _____ DE _____ DE _____.

Dispõe sobre a obrigatoriedade da avaliação psicológica para inclusão na Polícia Militar do Estado de Goiás e dá outras providências.

Art. 1º - Para ingresso na Polícia Militar do Estado de Goiás em qualquer posto ou graduação, quando da matrícula, além das condições relativas à nacionalidade, idade, aptidão intelectual, capacidade física e médica, será exigida a todos os candidatos, a aptidão na avaliação psicológica.

Parágrafo Único - Os editais dos concursos públicos para ingresso incluirão a aprovação na avaliação psicológica como etapa seletiva de caráter eliminatório.

Art. 2º - A avaliação psicológica, de caráter seletivo e eliminatório, engloba uma bateria de testes composta de testes psicológicos e técnicas, realizados com a finalidade de verificar a adequação dos candidatos ao perfil profissiográfico.

§ 1º - Perfil profissiográfico compreende o conjunto de características físicas, psíquicas e intelectuais necessários para um melhor desempenho de um determinado cargo ou função.

§ 2º - Cada cargo ou função possui um perfil profissiográfico, elaborado previamente pelo serviço de psicologia da PMGO.

§ 3º - A bateria de testes será composta de:

- a) testes de personalidade (projetivos);
- b) testes de aptidões e nível mental (psicométricos);
- c) técnicas (entrevista individual e coletiva e dinâmica de grupo).

§ 4º - A bateria de testes deverá mostrar-se coerente com o perfil profissiográfico requerido em função do número de candidatos, dos recursos que dispõe, do surgimento de testagem mais eficiente e da inadaptação dos candidatos, de uma forma geral, à determinada testagem.

Art.3º - A bateria de que trata o artigo anterior será aplicada pelo serviço de psicologia da PMGO ou por psicólogos contratados para esse fim, regularmente inscritos no Conselho Regional de Psicologia da área onde estiver situada a sede do Órgão ou da empresa promotora do processo de seleção de pessoal.

Art.4º - Será reprovado/contra-indicado na avaliação psicológica o candidato que:

I - possuir alguma característica física e/ou traços de personalidade que não sejam compatíveis com o perfil solicitado ou com a carreira policial militar;

II - possuir um nível de inteligência geral, bem como aptidões específicas em níveis inferiores à média, aferidos através dos parâmetros técnicos adotados pelo serviço de psicologia da PMGO;

III - apresentar traços de psicopatologias da personalidade detectados em testes tecnicamente compatíveis com o nível de seu cargo ou função, tais como: distúrbios psico-estruturais de

natureza grave com síndrome cerebrais orgânicas, psicoses, psiconeuroses, oligofrenia, personalidade psicopática, desvios sexuais, alcoolismo, dependência de drogas.

- a) apresentar hiperagressividade associada à forte ansiedade, à inibição;
- b) à extratensão, ligada à hiperagressividade e impulsividade;
- c) ansiedade somada à excitabilidade;
- d) disritmia práxica, confirmada por eletroencefalograma.

Art.5º - Também estão sujeitos à avaliação psicológica:

- a) policial militar candidato a Carteira Nacional de Habilitação;
- b) ex-praça, candidato à reinclusão;
- c) policial militar encaminhado pela Diretoria de Pessoal, Diretoria de Saúde ou pelo Comando da Corporação para fins diversos.

Art.6º - Ao final de cada bateria de testes, a equipe de psicólogos deverá elaborar laudos individuais, os quais serão guardados em confidencialidade, ficando estes à disposição do próprio candidato e/ou do Juízo competente, em eventuais recursos ao Poder Judiciário.

Art.7º - O candidato que for julgado reprovado/contraindicado na avaliação psicológica poderá requerer uma devolução e/ou recorrer do resultado mediante requerimento endereçado ao Diretor de Pessoal.

§ 1º - O requerimento de devolução e/ou recurso deverá ser apresentado até 02 (dois) dias úteis após a divulgação, pelo setor competente, dos resultados da avaliação psicológica.

§ 2º - A avaliação psicológica em grau de recurso será realizada e/ou avaliada por uma comissão especial de exame constituída por 02 (dois) psicólogos e 01 (um) médico psiquiatra da Corporação ou por peritos com a mesma especialidade, designados pelo Comandante Geral.

Art.8º - Caso seja necessária uma retestagem no candidato, a mesma deverá ser realizada, no mínimo, 15 dias após a última testagem.

Art.9º - O candidato aprovado/indicado numa avaliação psicológica, destinado a ocupar um cargo não lhe dá o direito de aproveitar a mesma avaliação psicológica, com o intuito de ocupar um cargo acima, tendo em vistas que a exigência do perfil profissiográfico do cargo inferior é, conseqüentemente, menor ~~X~~ que o cargo superior.

Art. 10- O Poder Executivo regulamentará o disposto nesta Lei no prazo quarenta e cinco dias a contar da data de sua aplicação.

Art.11 - Esta lei entrará em vigor na data da publicação de sua regulamentação.

Palácio do Governo do Estado de Goiás, em Goiânia, ____de ____de ____.

MARCONI FERREIRA PERILLO JÚNIOR
 NAPHTALI ALVES DE SOUZA
 DEMÓSTENES LÁZARO XAVIER TORRES
 Joneval Gomes de Carvalho
 LEOPOLDO SILVA FREIRE

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BRASIL - Constituição da República Federativa do Brasil. 05 out. 88. Brasília: Câmara dos Deputados, 1988.
- BRASIL - Código de Ética Profissional dos Psicólogos. Brasília: Conselho Federal de Psicologia, 15 ago. 87.
- BRASIL - Perfil profissiográfico - Rio de Janeiro: Centro de Estudo de Pessoal do Exército Brasileiro. Curso de Técnica de Ensino, disciplina Estrutura e Funcionamento do Ensino. EB.(198?), 2p. Mimeo.
- CARVALHO, Antônio V. de e NASCIMENTO, Luiz P. do - Administração de recursos humanos. São Paulo: Pioneira, 1997.
- CARVALHO, Irene Mello - Introdução à Psicologia das Relações Humanas. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1989.
- CHIAVENATO, Idalberto. Recursos Humanos. São Paulo: Atlas, 1995.
- FERREIRA, Avilmar Santos - Coletânea de Leis da Polícia Militar do Estado de Goiás. Goiânia: s.e., 1994.
- FERREIRA, Aurélio B. de Holanda - Dicionário básico da língua portuguesa. São Paulo: Nova Fronteira, 1988.
- GOODE, Willian J. e HATT, Paul K. - Métodos em pesquisa social. São Paulo: Nacional, 1969.

- GOIÁS - Polícia Militar de Goiás. Normas Gerais de Ação nº 001-PM/1. Goiânia, 17 mar. 93. Regula e harmoniza os critérios para seleção, inclusão, reinclusão e matrícula aos diversos cursos.
- LAKATOS, Eva Maria e MARCONI, Maria de Andrade . - Fundamentos da metodologia científica. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1990.
- LANE, Sílvia T. Maurer - O que é Psicologia Social. São Paulo: Brasiliense, 1987.
- LOBO, Roberto J. Haddock - Psicologia geral e aplicada à administração. São Paulo: Atlas, 1972.
- MORGAN, Clifford Thomas. Introdução à Psicologia. Trad. Auriphebo. São Paulo: Macgraw - Hill do Brasil, 1977.
- VENTURA, Fausto S. - O exame psicotécnico, contestações e mudanças. Belo Horizonte: Polícia Militar do Estado de Minas Gerais - Academia de Polícia Militar. Curso Superior de Polícia, 1993.
- SILVA, Carlos F. Galdino; ROSA, Felisbino Reginaldo e MARTINS José - Proposta de normatização dos trabalhos de integrantes de comissão de seleção na PMGO. Goiânia: APMGO/CTE, 1997. Monografia. Mimeo.
- VAN KOLK, Odette Lourenção. Técnicas de exames psicológicos e suas aplicações no Brasil. 2.ed. Petrópolis: Vozes, 1977.
- WERTHER Jr., William B. Werther e DAVIS. Keith. - Administração de pessoal e recursos humanos. Trad. Auriphebo. São Paulo: Macgraw - Hill do Brasil, Berrance Simões, 1983.

ANEXOS

ESTADO DE GOIÁS
POLÍCIA MILITAR
ACADEMIA DE POLÍCIA MILITAR
C A O

Goiânia-GO., 12 de março de 1998

Of. s/nº/98

Dos Oficiais-Alunos do CAO/98
Ao Sr. Maj PM Chefe da DP/3/PMGO

ASSUNTO: Solicitação

Estamos freqüentando o Curso de Aperfeiçoamento de Oficiais na APM/GO, deste curso consta a elaboração de um Trabalho Técnico Científico (monografia), o tema que nos foi dado para a pesquisa, intitula-se a **IMPORTÂNCIA DA AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA SELETIVA PARA INGRESSO NA PMGO.**

Considerando a necessidade de colher subsídios dessa Seção para elaboração do nosso trabalho, solicitamos de V. S^a, a gentileza nos autorizar a pesquisar de laudos em que consta os candidatos contra-indicado na avaliação psicológica (nos últimos 3 anos) e cópia da NGA 001PM/1.

Outrossim, informo-vos que de tais levantamentos serão apenas divulgados os dados estatísticos, ou seja, não serão mencionados os nomes dos candidatos contra-indicados.

ALEXANDRE TEIXEIRA CÂNDIDO - CAP PM
CAO

EDSON INOCÊNCIO - CAP PM
CAO

ESTADO DE GOIÁS
POLÍCIA MILITAR
ACADEMIA DE POLÍCIA MILITAR
CURSO DE APERFEIÇOAMENTO DE OFICIAIS/98

Goiânia-GO, 04 de maio de 1998.

Of. S/nº/98-CAO

Dos Oficiais Alunos do CAO/98.

Ao Ilmo Sr. Chefe da Seção de
Recrutamento e Seleção da (PMMG,
PMSP, PMPR, PMPE e BMRS)

ASSUNTO: Solicitação

Estamos, novamente, buscando mais dados dessa co-irmã, que venha a enriquecer ainda mais a elaboração de nossa monografia, que intitulava-se: A IMPORTÂNCIA DA AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA PARA INGRESSO NA PMGO.

Assim sendo, solicitamos de V. S^a. a gentileza de enviarmos, dentro das possibilidades na maior brevidade possível, acórdão em que a Justiça profere decisão judicial favorável a PMSP, em desfavor de candidato contra-indicados nos testes psicológicos e que procuram ingressar através desta via (se possível quatro acórdãos mais recentes).

Esperando contar com a indispensável contribuição de V. S^a., desde já manifestamos os nossos mais sinceros agradecimentos, e solicitamos enviar a resposta se possível via fax (062) 821-0606, ou encaminhar para a APM/GO, Rua 252, nº 21, Setor Leste Universitário, Goiânia - GO, CEP - 74.603-240, aos cuidados dos Oficiais Alunos do CAO/98, abaixo assinados.

Atenciosamente,

Alexandre Teixeira Cândido - CAP PM

Edson Inocêncio - CAP PM

QUESTIONÁRIO

1) No processo seletivo para ingresso nessa Corporação, é prevista a avaliação psicológica (teste psicotécnico) para?

- a) Curso de Formação de Soldados (CFSd)
() Sim () Não
- b) Curso de Formação de Sargentos (CFS)
() Sim () Não
- c) Curso de Formação de Oficiais (CFO)
() Sim () Não

2) A avaliação psicológica (teste psicotécnico), é de caráter eliminatório?

- a) CFSd () Sim () Não
- b) CFS () Sim () Não
- c) CFO () Sim () Não

3) A avaliação psicológica (teste psicotécnico) de caráter seletivo e eliminatório, é normatizada por algum embasamento legal?

() Sim () Não

Qual? _____

4) O candidato contra-indicado na avaliação psicológica (teste psicotécnico), recorre a algum expediente administrativo ou judicial para se ver aprovado no processo seletivo?

- | | | | |
|----------------|--------------|---------|------------|
| () Sim | Para o curso | a) CFSd | () |
| () Não | | b) CFS | () |
| | | c) CFO | () |

5) Qual o percentual médio de candidatos contra-indicados na avaliação psicológica (teste psicotécnico), para os cursos:

a) CFSd _____ ; CFS _____ ; CFO _____

Comentário: _____

6) Qual o percentual médio de candidatos contra-indicados na avaliação psicológica (teste psicotécnico), que conseguiu ingressar na Corporação através de decisão judicial? Se possível nos últimos três anos:

a) CFSd _____ ; CFS _____ ; CFO _____

Comentário: _____

7) Existe algum tipo de acompanhamento psicológico para os candidatos selecionados para os cursos de:

- a) CFSd () Sim () Não
- b) CFS () Sim () Não
- c) CFO () Sim () Não

Comentário: _____

8) Caso tenha havido o ingresso de candidato contra-indicado na avaliação psicológica (teste psicotécnico), por força de decisão judicial houve desvio de conduta desses candidatos no

desempenho do serviço policial militar?

- 9) A avaliação psicológica (teste psicotécnico), tem caráter eliminatório para os policiais militares dos quadros dessa Corporação, quando submetidos a concurso?

- 10) Quais são os principais desvios de conduta apresentadas pelos candidatos contra-indicados na avaliação psicológica (teste psicotécnico) que conseguiram ingressar nessa Corporação por força de decisão judicial

- 11) Essa Corporação tem obtido sucesso na contestação dos mandados de segurança, (caso houver) impetrados por candidatos contra-indicados na avaliação psicológica (teste psicotécnico)?

Obs.: favor devolver o questionário até dia 01/04/98, e encaminhar embasamento legal do teste psicológico da Corporação (se houver).

Para o endereço: Academia de Polícia Militar de Goiás, rua 252, nº 21, Setor Leste Universitário, Goiânia-GO., CEP - 74.603.240 ou fone-fax (062) 202.2799, aos cuidados dos oficiais alunos do CAO/98, abaixo assinados:

Alexandre Teixeira Cândido - Cap PM

Edson Inocência - Cap PM

Estado de Goiás
Polícia Militar
Academia de Polícia Militar
Curso de Aperfeiçoamento de Oficiais

Of. nº 003/98 - CAO

Goiânia, GO, 26 de maio de 1998.

Excelentíssimo Senhor Presidente,

Estamos freqüentando o Curso de Aperfeiçoamento de Oficiais na Academia de Polícia Militar de Goiás, e do currículo deste Curso consta a elaboração de uma monografia, e o tema que estamos pesquisando intitula-se A IMPORTÂNCIA DOS TESTES PSICOLÓGICOS SELETIVOS PARA INGRESSO NA PMGO.

Assim sendo, solicitamos de Vossa Excelência, gentileza de enviar-nos, dentro das possibilidades na maior brevidade possível, 04(quatro) Acórdãos em que esse Egrégio Tribunal profere decisão judicial favorável a Polícia Militar de Minas Gerais, em desfavor de candidato contra-indicado nos testes psicológicos e que procuraram ingressar através desta via (se possível os mais recentes).

Esperando contar com a indispensável contribuição de Vossa Excelência, desde já manifestamos os nossos mais sinceros agradecimentos, solicitamos enviar a resposta se possível via fax (062) 821-0606, ou encaminhar para a APM/GO, Rua 252, Nº21, Setor Leste Universitário, Goiânia-GO, CEP-74.603-240, aos cuidados dos Oficiais Alunos abaixo assinados.

É de suma importância que a resposta seja devolvida até 02/06/98.

Atenciosamente.

Alexandre Teixeira Cândido - CAP PMGO

Edson Inocêncio - CAP PMGO

Ao Exmº Sr. Desembargador
Presidente do Tribunal de Justiça
do Estado de Minas
Belo Horizonte - MG

ESTADO DE GOIÁS
POLÍCIA MILITAR
ACADEMIA DE POLÍCIA MILITAR
CURSO DE APERFEIÇOAMENTO DE OFICIAIS

Of. nº 002/98 - CAO

Goiânia-GO., 01 de junho de 1998

Dos Oficiais Alunos do CAO/98
Ao Ilmo Sr Presidente do CRP/GO e Chefe da Seção
Psicossocial Forense do TJGO

ASSUNTO: Solicitação

Estamos freqüentando o Curso de Aperfeiçoamento de Oficiais (CAO) na Academia de Polícia Militar (APM), e do currículo deste Curso consta a elaboração de uma monografia, e o tema que estamos pesquisando intitula-se A IMPORTÂNCIA DOS TESTES PSICOLÓGICOS SELETIVOS PARA INGRESSO NA PMGO.

Dentre as pesquisas verificamos que todos os candidatos contra-indicados/reprovados nos testes psicológicos, como uma das fases do processo seletivo, ingressam na Corporação através de decisão judicial.

As decisões judiciais são unânimes em dizer que não há previsão legal que ampara a realização dos testes, posto que, nós só dispomos de uma Norma Geral de Ação (NGA), expedida pelo Exmº Sr Cmt Geral, e a subjetividade dos referidos testes e dos especialistas da área (psicólogos).

Ainda, através de contato com as Polícias Militares dos Estados de Minas Gerais e São Paulo, temos que nessas Corporações nenhum candidato consegue ingressar no concurso através de decisão judicial, por possuírem legislação pertinente.

Assim sendo, estamos propondo uma minuta de lei que venha a amparar a utilização dos testes psicológicos, nos concursos, para o ingresso na PMGO, solicitamos de V. Sª a gentileza de nos enviar dados, opiniões, sugestões, documentos etc., a respeito do assunto, dentro das possibilidades e na maior brevidade possível, tendo em vista que estaremos entregando o trabalho no final do mês de junho/98.

Esperando contar com a indispensável contribuição de V. Sª, desde já manifestamos os nossos mais sinceros agradecimentos, e solicitamos enviar a resposta, se possível via fone-fax (062) 821-0606, ou encaminhar para a APM/GO, Rua 252, Nº 21, Setor Universitário, Goiânia-GO, CEP.: 74.603-240, aos cuidados dos Oficiais Alunos do CAO/98, abaixo assinados.

É de suma importância que a resposta seja enviada até 04/06/98.

Atenciosamente,

ALEXANDRE TEIXEIRA CÂNDIDO - CAP PMGO

ÉDSON INOCÊNCIO - CAP PMGO

CAO



TRANSMITIDO

FAX-FÓRUM
GOIÂNIA

ESTADO DE GOIÁS
P.O. JUDICIÁRIO
COMARCA DE GOIÂNIA

TRANSMISSÃO FAX

PARA:		
Alexandre Teixeira Lândio / Edson Inocência - cap. PMGO		
TELEFONE:	FAX: 821-0606	
DE:		
Dra. Marlene - Seção Psicossocial Forense		
TELEFONE	FAX: 2248885	
RESPONSÁVEL- (JUIZ(A) DE DIREITO):		
CASO NÃO RECEBA TODAS AS PÁGINAS, ENTRAR EM CONTATO IMEDIATAMENTE - FONE: 216-2678		
OPERADOR:	DATA:	HORA:
Simone	03.06.98	12:45
ASSINATURA:	TOTAL DE PÁGINAS INCLUINDO ESTA CAPA:	10

Arquitado, 01/05/98

Eu, signatária, Marlene da Glória Nery de Carvalho, Psicóloga Clínica-jurídica, chefe da Seção Psicossocial Forense; graduada pela UCG-CRP181, Especializada em Curso de Psiquiatria, Psicologia e Psicodiagnóstico da Infância e Adolescência; Psicomotricidade; Perícia em Psicologia Forense; Curso de Avaliação em Transtornos Mentais do Comportamento(UFG) e outros, várias participações em congressos, seminários e workshop, etc.

Sendo solicitada a falar sobre a "Importância dos Testes Psicológicos", para ingresso na PMGO, passo a fazer as considerações iniciais e emitir opiniões e sugestões.



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL DE JUSTIÇA
DIVISÃO JUDICIÁRIA
SEÇÃO PSICOSSOCIAL FORENSE

A mais recente classificação Internacional de Doenças Mentais ou seja, a CID-10 = "Classificação de Transtornos Mentais e de Comportamento da CID-10", onde são feitas as discussões clínicas e diretrizes diagnósticas, da Organização Mundial de Saúde. Estão integrados todos os profissionais de saúde; tem promovido o desenvolvimento do serviço de saúde, abrangendo a prevenção, o desenvolvimento, o melhoramento de condições ambientais, o desenvolvimento de recurso para a saúde. A coordenação e o desenvolvimento de recursos humanos para a saúde, tem além de médicos e profissionais também da saúde, teve a *União Internacional de Sociedade Psicológica*, inclusive com um psicólogo brasileiro que atuou na elaboração do CID-10, e nesta o papel do psicólogo apresenta como destaque. E, só para citar como exemplo a avaliação, através de testes psicológicos de :

Retardo mental "é uma condição de desenvolvimento interrompido ou incompleto da mente, a qual especialmente caracterizada por comprometimento de habilidades manifestadas durante o período de desenvolvimento, as quais contribuem para o nível global da inteligência, isto é, aptidões cognitivas de linguagem motoras e sociais". "O retardo pode ocorrer com ou sem qualquer outro transtorno mental e físico".

Entretanto, indivíduos mentalmente retardados podem apresentar a série completa de transtornos mentais, e a prevavelência destes, é pelo menos três a quatro vezes maior nessa população, do que na população em geral. É importante salientar, que o retardo mental leve, pode haver



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL DE JUSTIÇA
DIVISÃO JUDICIÁRIA
SEÇÃO PSICOSSOCIAL FORENSE

notável imaturidade emocional e social, (avaliada através de métodos e técnicas psicológicas), levando ao prejuízo, por exemplo na incapacidade para enfrentar as demandas do casamento, ou da educação dos filhos, no emprego, especialmente quando consegue ingressão em profissões onde a exigência da escolaridade é baixa; ou seja, até 2º grau, e por algum motivo, consegue a conclusão deste.-

No caso dos limitrofes, a capacidade está sendo confundida, com a capacidade do indivíduo considerado como "inteligente", ou seja, o QI está na faixa entre 50 a 69 percentil, e oscilando entre estes ou passando ao QI acima de 70 percentil.-

É importante salientar que indivíduos mentalmente retardados ou limitrofe, têm maior risco de serem explorados sofrendo abusos, são influenciados; têm pouca crítica e auto crítica; são poucos contestadores; são subservientes, de bom "contato social", alegres, além desses sintomas psicossociais, as psicopatologias e fatores característicos de determinados tipos de personalidade, são facilmente observados através dos testes psicológicos.

O "limitrofe" pode até ser considerado como pessoa normal, podendo muitas vezes, chegar a concluir o 2º grau, considerando que a maioria do ensino nas escolas brasileiras, é bastante precários. O indivíduo de baixo QI, em uma região "é normal", é inteligente em outras regiões, e somente através de testes padronizado, isto será detectado.-

Tudo isto é bastante complexo, para ser observado somente pelas avaliações tradicionais. É somente através dos testes do QI de personalidade e outros, onde o nível reduzido de funcionamento intelectual, resultado da capacidade diminuída para se adaptar às demandas diárias, do ambiente social normal, que requer determinada exigência cognitiva, serão claramente explicados.-

Os testes de inteligência, assim como os testes de personalidade, são padronizados, cientificamente pesquisado e testado, onde observamos normas culturais locais; quando além de outras considerações apropriadas ao nível de funcionamento dos indivíduos e as suas condições adicionais, como escala



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL DE JUSTIÇA
DIVISÃO JUDICIÁRIA
SEÇÃO PSICOSSOCIAL FORENSE

de maturidades e adaptações sociais, localmente padronizadas, são completadas pelas entrevistas psicológicas e psicossociais. E, para tanto, no caso do Brasil, *são funções privativas do uso de método e técnica psicológica para realização de psicodiagnóstico.*

É, definimos como métodos e técnicas psicológicas: "os exames psíquicos, no momento das entrevistas psicológicas, as observações psicológicas, os questionários psicológicos e psicossociais e em especial a aplicação e correção dos testes psicológicos, onde se avalia a inteligência do indivíduo, além dos sintomas psicopatológicos, psicossociais, de comportamento, psicomotriz e emocionais."

Essa privacidade está amparada na Lei Federal de nº 4119 de 27.08.96 - que regulamenta a profissão do psicólogo e dispõe sobre os cursos de formação em psicologia.

Os testes, que observam a personalidade, inteligência, e os aspectos de comportamento da psicomotricidade, etc, como é usado teste Zulliger; "feito" como instrumento de exploração da personalidade, foi cientificamente estudado e provado a sua eficácia, especialmente, na aferição da personalidade. Inicialmente, testado através do Serviço de Psicologia do Exército Suíço (Ayudantia General, 2º Sección) em 1942, em substituição ao então famoso e cientificamente comprovado, teste Rorschach, método também utilizado para estudar a estrutura profunda da personalidade, para o psicodiagnóstico, onde era necessário examinar as predisposições de caráter da inteligência, da afetividade, as atitudes e toda a estrutura psíquica do sujeito, em tempo rápido; diferente do teste Rorschach, que é



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL DE JUSTIÇA
DIVISÃO JUDICIÁRIA
SEÇÃO PSICOSSOCIAL FORENSE

um teste mais demorado em sua correção.-

No Brasil o Centro Editor de Psicologia Aplicada LTDA(CEPA), em um trabalho pioneiro, em conjunto com várias pesquisas, tem padronizado o teste Zulliguer com trabalho efetuado no ano de 1968 a 1970, na região nordeste; onde há prova de personalidade foi testada.-

Alba Gomes Guerra diz: "o teste Zulliger é um teste em que seu emprego, nos permite obter uma aproximação de como se encontra organizado a estrutura da personalidade, quais as características básicas da vida afetiva, as psicopatologias, além de compreensão do estado intelectual do indivíduo".-

O teste Max Pfister "Teste das Pirâmides Coloridas", também traduzido e dotado aos padrões brasileiros, estudado pelo professor Fernando de Villemon Amaral 1978, visa dar á todos quanto se interessam pelos problemas de pesquisa da personalidade; é também um método que enriquece a numerosa família das *técnicas prijetivas do profissional psicólogo*.-

O cinetopsicologia - estudo do movimento, encontra hoje enriquecido, com pesquisa na área instutivo-emocional de J. Ajuriaguerra(1970), além de outros estudos, dos quais destacamos o estudo da Delinquencia (Heyyer), da Instabilidade Abromson, relacionados com o caráter em todas as manifestações psicanalísticas de (Reich) em função do movimento.-

O psicodiagnóstico, feito através do teste Rorschach, é também um dos mais apreciados em todo mundo.-

Segundo Hermomn Rorschach, é um teste que revala a organização básica da estrutura da personalidade, incluindo os



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL DE JUSTIÇA
DIVISÃO JUDICIÁRIA
SEÇÃO PSICOSSOCIAL FORENSE

traços afetivos e cognitivos, fundamentais na vida mental.-

Emprega-se atualmente, além da identificação de desordens ou transtornos mentais, em grupos considerados normais de características pessoais, diversas, especialmente nas forças armadas de vários países, dentre os quais EUA e Inglaterra, para a identificação dos ináptos.-

A psicomotricidade, é também campo de análise e observação do psicólogo que através dos testes psicomotriz, tem observado o psico-fisiológico, o psico-afetivo e o psico-social.-

Segundo Agostinho Minicucci, "a situação do trabalho é, fundamentalmente, uma atividade cinética, onde se opõem em causas estruturadas como a destreza, precisão, ritmo, ordem, velocidade, sincronidade e perfeição de movimentos, associados a atitudes intelectuais, como sejam a representação espacial, a imaginação, a translação, etc-."

Os psicólogos, os psiquiatras, os clínicos, apreenderam há muito tempo, a estabelecer diferenças entre mudanças superficiais(fenotípicas) e mudanças fundamentais e básicas (genotípicas), portanto estando estes profissionais inseridos no contexto da avaliação de pessoas, para a organização, onde tentam resolver o conflito entre o sistema e o indivíduo.-

Maria Ester Garcia Arzeno, psicóloga conceituada, diz: "considerar imprecível valorizar a etapa diagnóstico, no trabalho



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL DE JUSTIÇA
DIVISÃO JUDICIÁRIA
SEÇÃO PSICOSSOCIAL FORENSE

clínico. O sustento de um bom diagnóstico clínico, está na base da orientação vocacional e profissional do trabalho, especialmente como peritos forenses ou trabalhistas; o psicólogo faz o diagnóstico da situação onde o psicodiagnóstico é imprescindível, onde o último implica automaticamente na administração de testes, sendo que a finalidade especial, deve ser utilizada para diagnóstico. É especial e óbvio estabelecer o diagnóstico, mas sem colocar rótulo, mas explicar o que ocorre, além do que o paciente pode descrever conscientemente.-

E graças ao uso dos modernos métodos de exames psicológicos, através de testes psicológicos, é que a psicologia e a psiquiatria, têm atingido a idade adulta, dentro do mundo científico, mas isto não significa que é o psicólogo, o auxiliar do médico psiquiatra, mas trabalham em parceria, dentro da ciência mental, com isto, tem tido maior progresso nos últimos anos, *relembrando que na lei brasileira, o uso dos métodos e técnicas para psicodiagnóstico, é privativo do profissional psicólogo.-*

Alvaro Mayrink Costa, Desembargador, no estado do Rio de Janeiro, Criminalista. Afirma: "o exame psicológico repousa sobre testes, que tornam possíveis o estudo de uma forma ou de outra espécie de comportamento humano, colocando os problemas, a fim de serem resolvidos, cujas respostas ou exatitudes são comparadas



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL DE JUSTIÇA
DIVISÃO JUDICIÁRIA
SEÇÃO PSICOSSOCIAL FORENSE

com outras pessoas que se encontram em condições semelhantes". O teste é assim referido e seus resultados formam uma base para os julgamentos e predições, existindo três grandes categorias, empregadas no exame psicológico: o da inteligência, o de caráter e o de orientação profissional".-

Bem, poderíamos citar aqui, inúmeros doutores e cientistas do comportamento, estudiosos dos assuntos, jurisprudências, pesquisas e as mais modernas técnicas de avaliação psicológica, que iríamos somente acrescentar que a psicologia enquanto utilizadora de testes psicológicos, é uma profissão diagnosticadora dos transtornos mentais e do comportamento, da saúde mental, caberá ou não, ser utilizada. A resistência às mudanças, sempre foram muito grande, e não será nós psicólogos que iremos dizer para o leigo utilizá-la, mas sim este quem poderá lançar mão de recursos da psicologia e estará somente se beneficiando, colocando o homem certo, no lugar certo, com sua capacidade, com seu equilíbrio psicomotriz, com sua personalidade em prol da sociedade, resgatando a sua cidadania.-

No caso dos militares, profissionais que lidam com o comportamento humano, usando especialmente a psicomotricidade, merece ser antecipadamente conhecido, em sua personalidade, seu nível intelectual, sua capacidade psicomotriz.-

Ser declaradamente rígido ou altruísta, não significa ser "bom", mas sim, que está por trás de todos os sintomas psicopatológicos ou de saúde mental, ou nível de inteligência, que dará ao próprio profissional, a qualidade de bom desempenho profissional, em prol da população.-

E, para encerrar nossa fala, sugerimos dentre vários sintomas de "saúde mental", que para o bom desempenho a qualidade de um militar, deverá ser escolhido um indivíduo com o perfil mínimo: indivíduo com inteligência acima da média, a personalidade onde os "fatores" estão em equilíbrio, o



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL DE JUSTIÇA
DIVISÃO JUDICIÁRIA
SEÇÃO PSICOSSOCIAL FORENSE

"altruísmo" não sejam confundido com nenhum tipo de fanatismo, que seja obediente sem ser subserviente e que a "rígidez" seja equilibrada, isto tudo, observado através do psicodiagnóstico.-

Sugestões para complementação desse trabalho:

1 - Entrevistar neurologista sobre a importância dos testes psicológicos: exemplo: Dra. Maria das Graças Brasil ;

2 - Consultar um especialista em testes psicológicos: Dr. Rodolfo Petrelli - Vice Reitor da Universidade Católica de Goiás.

Bibliografia:

- Psicologia Judiciária, Enrico Altavila - 3ª Edição - tradução de Fernando de Miranda. -
- CID-10 - Classificação de Transtornos Mentais de Comportamento do CID-10
- Descrições Clínicas e Diretrizes Diagnósticas - World Health Organization - Geneva "Artes Médicas". -
- El Test Z - Un Teste Individual e Coletivo - Hans Zulliger e Fritz Salomon - Editorial - Kapelusz. -
- Manual de Psiquiatria Infantil - Ajuriaguerra - Masson do Brasil. -
- Exame Criminológico - Doutrina e Jurisprudência - Editora Forense. -
- Temas Básicos de Psicologia - Clara Regina Rappoport - Testes Projetivos Gráficos - CPU. -
- Agostinho Minicci - Cinetopsicologia - Fundamentos do Teste Palográfico. -
- O Teste do Zulliger - Uma Experiência Brasileira - Alba Gomes Guerra. -
- O Teste das Pirâmides de Cores - Henrique Justo Theodorus Van Kolck, Vitor - Editora Psicopedagogica LTDA. -
- Dicionário Técnico de Psicologia - Alvaro Cabral e Eva Nick. -
- Psicodiagnóstico Clínico - Maria Esther Garcia Arzeno. -
- Psicodiagnóstico - H. Rorschach - Editora Mestre Jou. -
- Psicologia - Legislação - Conselho Federal de Psicologia. -

GO. 03.06.98

Nome e Assinatura
SEÇÃO PSICOSSOCIAL FORENSE

Assinatura: Nome do (O) Carvalho

CONSELHO REGIONAL DE PSICOLOGIA 9ª REGIÃO GOIÁS E TOCANTINS

OF.CRP-09 Nº.252/98

Goiânia-GO, 15 de Junho de 1998

Senhores Capitães,

Atendendo às vossas solicitações, temos o seguinte a expor:

O exame psicotécnico, ou avaliação psicológica, vem sendo largamente utilizado há décadas como um valioso instrumento na seleção de pessoal, principalmente para cargos de maior responsabilidade, onde o sujeito fica exposto a tensões e pressões, e onde lhe é exigido um perfil diferenciado dado à necessidade de tomadas de decisões e do exercício de poder, situações essas que exigem do indivíduo um alto grau de ajustamento psicológico, emocional e social.

Não obstante sua eficiência e eficácia em traçar perfis de personalidade e profissiográficos, os exames psicotécnicos vêm sendo freqüentemente objeto de mandados de segurança, que terminam por anular esta modalidade de avaliação em determinados concursos públicos, e consequentemente propiciando o ingresso de indivíduos com perfis inadequados em cargos de extrema importância e responsabilidade. Temos registro de alguns casos, dois dos quais faremos um breve relato: um em Brasília, onde um indivíduo contra-indicado pelo exame psicotécnico foi integrado às forças policiais e posteriormente flagrado integrando um bando de seqüestradores; outro caso em São Paulo, onde um juiz anteriormente contra-indicado pelo exame psicotécnico à magistratura foi autuado por estupro a uma menor. Estes são apenas dois casos dentre uma série que dão aval à contra-indicação do exame psicotécnico.

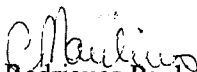
Embora os instrumentos de avaliação psicológica sejam tidos por alguns (principalmente leigos) como imprecisos, vagos ou subjetivos, eles revelam com uma margem de acerto extremamente alta os traços de personalidade do indivíduo, que são posteriormente confirmados por entrevista psicológica antes de comporem um laudo técnico.

A despeito de sua subjetividade, no exame psicotécnico contudo são utilizados instrumentos de avaliação reconhecidos e comprovados cientificamente após exaustivo trabalho de pesquisa fundamentado, se constituindo em instrumentos de avaliação de grande importância, que bem empregados podem oferecer subsídios objetivos e precisos para prognóstico e/ou diagnóstico, seja para fins de seleção de pessoal ou terapêutico.

Encaminhamos, em anexo, cópia de material relativo ao assunto em pauta oriundo do Conselho Federal de Psicologia e Projetos de Lei em tramitação na Câmara dos Deputados e Senado Federal.

Esperando estar contribuindo com a vossa pesquisa, colocamo-nos à disposição para maiores esclarecimentos.

Atenciosamente,


Carmem Rodrigues Paulino
Cons.do CRP-09

Ilmos. Srs.
Alexandre Teixeira Cândido
Edson Inocêncio
Capitães da PMGO

Av. T-2 Nº 803 Qd. 76 Lt. 18 Setor Bueno - Fone: (062)251-8347 - CEP: 74.210-010 - Goiânia-GO
E-Mail - crp09dir@netline.com.br

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA
ASSESSORIA PARLAMENTAR
INFORMAÇÃO Nº I-104/97

RECEBIDO
em 19.11.97
Ass. J. J. J.
N.º 1200
Ass. J. J. J.

PROJETO DE LEI DA CÂMARA - PLC 21/97
Avaliação Psicológica dos integrantes das polícias e corpos de bombeiro
(do Dep. Carlos Apolinário - PMDB/SP)

Na Sessão do dia 05 NOV 97 da Comissão de Constituição e Justiça do Senado - CCJ, foi aprovado o parecer do relator, Sen. Romeu Tuma - PFL/SP, que se manifestou favorável ao projeto, com adoção de Substitutivo. A matéria será agora encaminhada à apreciação do Plenário. Caso seja aprovada na forma do Substitutivo da CCJ, obrigatoriamente terá que retornar à Câmara para análise das alterações. Se rejeitada, será arquivada. No entanto, se o projeto for aprovado na forma do texto oriundo da Câmara, será remetido diretamente à sanção do Executivo. A rigor, na votação em Plenário, deve prevalecer a versão do relator, o que obrigará uma nova tramitação da matéria na Câmara.

No âmbito do Senado, será ainda aberto o prazo de cinco sessões para apresentação de emendas de Plenário, antes da deliberação final. Caso algum senador proponha alguma modificação no texto, o projeto retornará à CCJ para nova análise.

Vale lembrar que o CFP, mediante parecer da Conselheira Julieta Arsênio, possui posição favorável ao Substitutivo do Sen. Romeu Tuma, inclusive com sugestão de emenda - substituição do termo "junta médica" por "junta psicológica". Para tanto, se houver interesse do Conselho na apresentação de emenda nesse sentido, torna-se necessário o contato com algum senador, para que seja viabilizada a proposta dentro do prazo. Esse período destinado a emendas de Plenário é estabelecido pela Secretaria Geral da Mesa, após o encaminhamento do parecer aprovado pela comissão - no caso, a CCJ. Isso deve ocorrer a partir da próxima semana, após o recolhimento das assinaturas e as devidas publicações. Portanto, convém, se for o interesse do CFP, que a escolha e o contato com algum Senador se dê com brevidade, a fim de possibilitar a apresentação da emenda.

Outra possibilidade, é o encaminhamento da proposta de emenda a todos os senadores, acompanhada de ofício solicitando a sua apresentação. É provável que algum parlamentar atenda o pedido por iniciativa própria. Para isso, convém que haja uma boa fundamentação que justifique o mérito da solicitação, de preferência sem vinculação com o aspecto corporativista ou de simples garantia de reserva de mercado.

Importa ressaltar que esse projeto angariou o apoio de todo o Congresso, inclusive do governo que, após os acontecimentos envolvendo as polícias nos casos de Diadema/SP e Cidade de Deus/RJ, agilizaram a tramitação do PL, com uma rápida



aprovação na Câmara. A proposta e o consenso conseguido em torno dela podem, inclusive, ser usados como argumento de apoio para a derrubada do Veto ao novo Código de Trânsito, na medida em que ambos tratam da questão da validade e conveniência da exigência do exame psicológico. Assim, o apoio e a manifestação em torno da aprovação do PLC 021/97 são convenientes para a categoria dos psicólogos, assim como foi em relação ao projeto do Porte de Armas, já convertido em lei pelo Executivo, e que se encontra na fase de regulamentação pelo Ministério da Justiça e pela Polícia Federal.

Brasília, 05 de novembro de 1997.


CARLOS MURILO FRADE NOGUEIRA
Assessor Parlamentar

Anexos: Parecer da Conselheira Julieta Arsênio e Substitutivo do relator aprovado na CCJ.

Brasília(DF), 10 de outubro de 1997.

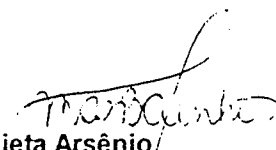
Da: Conselheira Julieta Arsênio
P/: Assessor Parlamentar Murilo Frade

Prezado Senhor:

Após apreciações dos documentos: informações nº 1-78/97, em anexo a Redação final do P.L. nº 2859-A, e do Relatório do Senador Romeu Tuma, informamos que: o conteúdo do Relatório é mais abrangente em suas propostas, porém por se tratar de avaliação psicológica sugerimos alteração "por junta médica" para "por junta psicológica", evitando-se futuras polêmicas.

No mais acreditamos que se deva manter as demais observações.

Atenciosamente,


P/ Julieta Arsênio
Conselheira CFP



Minuta

PARECER Nº , DE 1997

Da COMISSÃO DE CONSTITUIÇÃO, JUSTIÇA E CIDADANIA, sobre o Projeto de Lei da Câmara nº 21, de 1997 (nº 2.859, de 1997, na Casa de origem), que *"dispõe sobre norma geral de organização que torna obrigatória a avaliação psicológica periódica dos integrantes das polícias e corpos de bombeiros militares e civis"*.

111

RELATOR: Senador ROMEU TUMA

I - RELATÓRIO

A proposição em tela foi oferecida, na Câmara dos Deputados, pelo ilustre Deputado Carlos Apolinário em 13 de março do ano em curso. Recebeu dois pareceres, por relator designado pela Mesa, em substituição às Comissões de Constituição e Justiça e de Relações Exteriores e Defesa Nacional, tendo sido aprovado em ambas e, nesta, com a inserção de duas emendas.

Recebeu aprovação da redação final em 30 de abril de 1997.

Em 7 de maio do ano em curso, por disposição do art. 134 do Regimento Comum, foi encaminhado a esta Casa para a continuidade do processo legislativo correspondente.

Recebido no Senado nessa mesma data, foi distribuído a esta Comissão, para parecer.



O projeto traz, em seu art. 1º, a previsão de que todos os integrantes das polícias e corpos de bombeiros militares e civis sejam submetidos a avaliação psicológica periódica, com intervalos não superiores a um ano.

O § 1º determina que essas avaliações, e o eventual acompanhamento psicológico necessário, sejam feitos nos estabelecimentos ambulatoriais de saúde das respectivas corporações ou da rede de saúde pública, ou, se conveniente para a Administração Pública, pela rede privada, por convênio.

O § 2º informa as conclusões possíveis dos pareceres de avaliação, a saber: a) aptidão plena para o exercício do cargo; b) movimentação temporária para o exercício de outro cargo na atividade, com acompanhamento psicológico; c) suspensão temporária do exercício de qualquer cargo na atividade, com acompanhamento psicológico; e d) encaminhamento para tratamento em outra especialidade de saúde mental.

O art. 2º determina que o Poder Executivo regulamente o disposto na lei em cento e oitenta dias, a contar da data de publicação.

É o relatório.

II - PARECER

Não há óbices quanto à constitucionalidade da proposta. Insere-se ela na competência legislativa federal, para normas gerais, prevista nos arts. 22, XXI (para as polícias militares e corpos de bombeiros militares) e 24, XVI (para as polícias civis).

Também é atendida prescrição do art. 7º, XXII, da Constituição Federal, expressamente aplicável à polícia civil pelo art. 39, § 2º, e, por interpretação extensiva, também aos servidores militares, identificados no art. 42, *caput*, a partir do § 11 do art. 42, já que insustentável o entendimento de que os servidores públicos militares não possam ter o benefício da redução dos riscos inerentes ao trabalho - talvez dos mais arriscados no universo da atividade laboral - por meio de normas de saúde, higiene e segurança.



Nada há a opor, também, sob o aspecto legal, já que a previsão soa harmônica com o ordenamento jurídico existente e aplicável à espécie.

Não nos parece ter a mesma sorte, contudo, o mérito da proposição.

Realmente, sentimos a necessidade de abordar um espectro maior da complexa questão da habilitação psicológica das polícias, para fora e para além do texto aprovado pela Câmara dos Deputados. Neste, inclusive, pensamos que a periodicidade prevista para as avaliações psicológicas – anual – é excessiva. A um, porque dificilmente, mesmo no âmbito da atividade policial, o estado geral do servidor sofrerá alterações psíquicas ponderáveis dentro do lapso de doze meses. A dois, porque tal procedimento implicaria um desembolso expressivo e injustificável de recursos públicos, com aprofundamento da crise financeira que acomete essas corporações e o poder público em geral.

Sentimos, por isso, face à incompletude do trato legal da matéria, e tendo em vista aspectos de mérito dos quais discordamos, a necessidade de oferecimento de substitutivo global ao projeto, nos termos a seguir, a partir dos quais pretendemos obter maior eficiência, razoabilidade e operacionalidade nas ações de avaliação, acompanhamento e tratamento psicológicos dos integrantes das carreiras policiais.

O substitutivo que propomos tem o conteúdo que passamos a revelar.

O art. 1º reporta-se à fase do concurso público para provimento dos cargos nas carreiras policiais, sendo abrangidas a polícia civil, a polícia militar e o corpo de bombeiros militar. Para o ingresso na carreira prevemos, *“além de outras condições previstas em lei”*, a necessidade de *“prévia avaliação psicológica por junta médica composta de pelo menos três membros, visando a aferir a capacitação para a atividade policial segundo critérios científicos”*. Essa redação homenageia recentes acórdãos, principalmente do Supremo Tribunal Federal, para o qual o exame psicotécnico em concurso público é legal, desde que norteado por critérios científicos.



Os dois primeiros parágrafos desse art. 1º estabelecem, o primeiro, a obrigação de o edital do concurso trazer, claramente identificados – e aqui novamente o atendimento de exigência jurisprudencial – os critérios dos quais se valerá a banca para julgar a aptidão para o ingresso na carreira policial. Tais critérios deverão, necessariamente, guardar compatibilidade com as atividades e funções do cargo em disputa, para que sejam evitadas as exigências excessivas. O segundo dos parágrafos determina o direito de vistas, pelo candidato ou preposto, do inteiro teor da avaliação e seu resultado, novamente para evitar o uso contra o interesse público desse sensível e drástico poder de eliminação de candidatos em concurso público.

O terceiro dos parágrafos do art. 1º determina a realização de avaliação psicológica especial quando forem completados vinte meses de efetivo exercício, para avaliação final das condições psicológicas do candidato e de sua aptidão para a carreira policial.

O art. 2º fixa a existência de duas avaliações psicológicas. Uma, ordinária, será realizada com periodicidade não maior que cinco anos, e a ela se submetem todos os membros daquelas carreiras. Outra, extraordinária, será realizada sempre que necessária, fundamentalmente à vista de registro de comportamento atípico de policial. O § 2º desse artigo trata da essência do procedimento extraordinário e das fontes que o provocam.

O art. 3º do substitutivo indica seis conclusões possíveis no parecer de avaliação psicológica, que cobrem um leque de hipóteses iniciado pelo reconhecimento de aptidão plena até a aposentadoria por invalidez.

Cremos que, nesses termos e com esse alcance, o tratamento dessa área tão delicada quanto essencial às polícias ganha em resultados e em eficácia, e, com ele, ganha a sociedade posta sob o manto protetor do aparelhos policiais de segurança pública e defesa civil.

Dessa forma, somos pela **aprovação** do presente projeto de lei da Câmara, nos termos do seguinte substitutivo:



PROJETO DE LEI DA CÂMARA (SUBSTITUTIVO) Nº 21, DE 1997
(Nº 2.859, de 1997, na origem)

Dispõe sobre a avaliação psicológica dos integrantes das carreiras policiais civis e militares e dos corpos de bombeiros militares e dá outras providências.

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Art. 1º O ingresso nas carreiras da polícia civil, da polícia militar e dos corpos de bombeiros militares depende, além de outras condições previstas em lei, de prévia avaliação psicológica por junta médica composta de pelo menos três membros, visando a aferir a capacitação para a atividade policial segundo critérios científicos.

§ 1º É obrigatória a publicação, no edital do concurso público, dos critérios que serão usados na avaliação psicológica dos candidatos, os quais serão compatíveis com as funções do cargo.

§ 2º A requerimento do candidato ou de seu preposto constituído especificamente para esse fim, será dada vista, em inteiro teor, da avaliação realizada pela junta médica, seus critérios, motivos determinantes e conclusões, sendo essas recorríveis, inclusive administrativamente.

§ 3º O aprovado será submetido a avaliação psicológica especial quando completar vinte meses de efetivo exercício, cujo parecer, conclusivo, deverá apontar a aptidão, ou não, para o cargo, sendo, neste caso, instaurado processo administrativo.

Art. 2º Os integrantes das carreiras policiais civis e militares e dos corpos de bombeiros militares serão submetidos a avaliação psicológica ordinária periódica, a intervalos não superiores a cinco anos, e a avaliação extraordinária, sempre que necessário.



§ 1º As avaliações e acompanhamentos psicológicos serão realizados nos estabelecimentos ambulatoriais de saúde das respectivas corporações militares ou da saúde pública, podendo, quando necessário, ser realizados em estabelecimentos privados devidamente credenciados pelas corporações, mediante convênio.

§ 2º Para fins de avaliação psicológica extraordinária:

I - os boletins de operação, ou documentos análogos, terão campo próprio para a indicação, meramente afirmativa ou negativa, de ocorrência comportamental anormal, a qual será detalhada em documento sigiloso, à parte daquele, e encaminhada ao superior imediato do responsável pelo registro.

II - o documento será encaminhado, pela autoridade, preliminarmente, para análise do órgão competente, devendo ser devolvido com parecer conclusivo, nos termos do art. 3º desta Lei, à autoridade no comando, para a adoção das providências necessárias.

§ 3º Em caso de ocorrência externa a operação policial, mesmo que dela desvinculada, ou de qualquer outro evento que leve, ou possa levar, à conclusão de conduta anormal, será o fato relatado objetiva e circunstanciadamente à autoridade superior, e a ela remetido em envelope lacrado, para conhecimento pessoal, aplicando-se, no que couber, o previsto no inciso II do § 2º deste artigo.

Art. 3º O parecer de avaliação psicológica, tanto ordinária quanto extraordinária, recomendará, conforme o caso:

I - permanência no cargo ou função, por aptidão plena.

II - movimentação temporária para exercício em outro cargo, função ou atividade, com acompanhamento psicológico.

III - suspensão temporária do exercício de qualquer cargo, função ou atividade policial, com indicação do tempo recomendado e da necessidade de acompanhamento psicológico.

IV - encaminhamento para tratamento especial de saúde mental.

V - demissão por incompatibilidade com a atividade policial.

VI - aposentadoria por invalidez.

Parágrafo único. Em qualquer caso deste artigo, a conclusão do parecer, recorrível, será lançada na ficha funcional do servidor.



Art. 4º O Poder Executivo regulamentará, por normas gerais, o disposto nesta Lei, no prazo de cento e oitenta dias a contar de sua publicação, devendo estabelecer prazos para a conclusão dos trabalhos de avaliação psicológica e para a interposição de eventuais recursos às suas conclusões.

Art. 5º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 6º Revogam-se as disposições em contrário.

Sala das Comissões, em

, Presidente

, Relator

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA
ASSESSORIA PARLAMENTAR
INFORMAÇÃO Nº I-107/97

Foi identificado o Projeto de Lei nº 3.648/97, da Dep. Maria Elvira - PMDB/MG, que *"dispõe sobre a aprovação em exame de aptidão psicológica como requisito para o ingresso nos quadros dos órgãos de segurança pública e nas empresas de segurança e transporte de valores."*

Trata-se de proposta semelhante e com o mesmo objetivo de outras que tramitam ou já passaram pelo Congresso, voltadas para atividades de policiais e corpo de bombeiro, e concessões como o Porte de Arma e a Carteira Nacional de Habilitação.

Apesar do veto do Executivo à exigência da avaliação psicológica no novo Código de Trânsito, percebe-se que, no âmbito do Legislativo, há cada vez mais uma tendência para aceitação desse requisito em processos de seleção para desempenho de determinadas atividades e de concessão de documentos de habilitação. No caso do PL 3648/97, a intenção se volta para a atuação de profissionais da área de segurança, inclusive de bens e valores, seja ela de natureza pública ou privada.

Destaque-se no texto da proposta o dispositivo que assegura aos profissionais da Psicologia a atribuição para a aplicação dos exames, nos seguintes termos:

"Art. 2º O exame de aptidão psicológica será aplicado e avaliado por pessoas físicas e jurídicas regularmente inscritas no Conselho Regional de Psicologia da área onde estiver situada a sede do órgão ou da empresa promotora do processo de seleção de pessoal."

Entende a autora do projeto ser *"absolutamente necessária a avaliação psicológica do candidato a cargos públicos, em especial para determinadas atividades onde a adequação do quadro psicológico do agente à atividade a ser exercida é de importância fundamental ao seu desempenho eficaz. Aqui, repetimos, incluem-se aquelas atividades exercidas mediante o emprego controlado da força, no mais das vezes à mão armada, características da função policial e da segurança privada."*

Quanto à tramitação, a matéria encontra-se na Comissão de Trabalho da Câmara, onde aguarda o parecer do relator, Dep. Zaire Rezende - PMDB/MG, que tende a se manifestar favorável à proposição. Nessa comissão, não houve apresentação de emendas ao projeto. No entanto, o próprio relator pode sugerir alterações ao texto original, ou mesmo um Substitutivo. Assim, se for do interesse do CFP o encaminhamento de sugestões ou de seu posicionamento em relação à proposta, convém, no momento, que seja efetuado junto ao Dep. Zaire Rezende, antes da emissão de seu parecer.



Observe-se que após a CTASP, o projeto será ainda submetido à apreciação da Comissão de Relações Exteriores e de Defesa Nacional - CREDN - e, posteriormente, da Comissão de Constituição e Justiça - CCJR, com poder terminativo. Na hipótese da proposição ser rejeitada nas duas comissões de mérito, será arquivada. Se houver divergência de pareceres das comissões, obrigatoriamente terá que ser deliberada em Plenário.

Em caso de aprovação no âmbito da Câmara, o projeto será remetido à revisão do Senado, onde iniciará uma nova tramitação.

Brasília, 27 de novembro de 1997.


CARLOS MURILO FRADE NOGUEIRA
Assessor Parlamentar

Anexo: Projeto de Lei nº 3.648/97.



CÂMARA DOS DEPUTADOS

PROJETO DE LEI Nº 3.648, DE 1997

(Da Sr.^a Maria Elvira)

Dispõe sobre a aprovação em exame de aptidão psicológica como requisito para o ingresso nos quadros dos órgãos de segurança pública e nas empresas privadas de segurança e transporte de valores.

(AS COMISSÕES DE TRABALHO, DE ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO; DE RELAÇÕES EXTERIORES E DE DEFESA NACIONAL; E DE CONSTITUIÇÃO E JUSTIÇA E DE REDAÇÃO (ART. 54) - ART. 24, II)

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º A aprovação em exame de aptidão psicológica é requisito essencial ao ato de nomeação para os cargos da Polícia Federal, das Polícias Cíveis e das Polícias Militares, e à contratação de vigilantes pelas empresas de segurança privada e transporte de valores.

Parágrafo Único - Os editais dos concursos públicos para ingresso nas instituições citadas no caput incluirão a aprovação em exame de aptidão psicológico como etapa seletiva de caráter eliminatório.

Art. 2º O exame de aptidão psicológica será aplicado e avaliado por pessoas físicas ou jurídicas regularmente inscritas no Conselho Regional de Psicologia da área onde estiver situada a sede do órgão ou da empresa promotora do processo de seleção de pessoal.

Art 3º No contrato para a prestação dos serviços de avaliação psicológica, a entidade promotora do processo seletivo fixará previamente as peculiaridades funcionais e comportamentais do cargo que pretende preencher.

Art 4º O exame de aptidão psicológica deverá constar, no mínimo, de:

- I - entrevista individual;
- II - testes de personalidade, inteligência e memória fisionômica;
- III - testes de atenção concentrada;
- IV - testes de atenção difusa.

Art 5º Os atestados das avaliações, manifestando-se apenas pela aptidão ou pela inaptidão de cada candidato, serão encaminhados à entidade promotora do processo seletivo, no prazo estabelecido em contrato.

Art 6º Os laudos descritivos dos exames serão guardados em confidencialidade pelos avaliadores, permanecendo à disposição do Juízo competente, em eventuais recursos ao Poder Judiciário, até a conclusão definitiva do processo seletivo, sendo então incinerados.

Art 7º O Poder Executivo regulamentará o disposto nesta Lei no prazo de cento e oitenta dias a contar da data de sua publicação.

Art. 8º Esta lei entra em vigor na data da publicação de sua regulamentação.

Art. 9º Révogam-se as disposições em contrário.

JUSTIFICAÇÃO

O exame de aptidão psicológica como requisito para nomeação em cargo público ainda é matéria controversa em razão, de um lado, de certo consenso a respeito da sua necessidade, particularmente nos casos de ingresso em carreiras onde uma eventual manifestação de instabilidade emocional poderá provocar prejuízos de ordem pessoal e patrimonial; de outro, pela ausência de uma definição legal quanto à sua juridicidade frente ao preceito constitucional pertinente a lesões ou ameaças a direitos individuais.

Por conta desta definição, os editais de concurso públicos incluem sistematicamente a avaliação da aptidão psicológica como etapa seletiva de caráter eliminatório, ao passo que, também sistematicamente, os reprovados nesses exames valem-se de liminares judiciais para fazer ignorar as regras originais do concurso.

Pessoalmente, entendemos como absolutamente necessária a avaliação psicológica do candidato a cargos públicos, em especial para determinadas atividades onde a adequação do quadro psicológico do agente à atividade a ser exercida é de

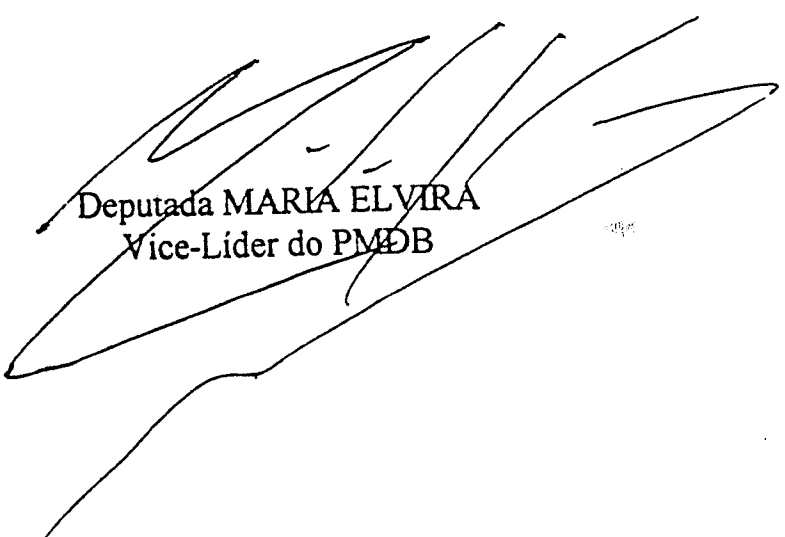
importância fundamental ao seu desempenho eficaz. Aqui, repetimos, incluem-se aquelas atividades exercidas mediante o emprego controlado da força, no mais das vezes à mão armada, características da função policial e da segurança privada.

Essencial, portanto, que se instrumentalize a administração pública com a fundamentação legal para exigir a avaliação psicológica em seus processos de seleção de pessoal, desta forma contribuindo para a eficácia da máquina do Estado e retribuindo o cidadão contribuinte com a prestação de serviços públicos de qualidade satisfatória. Essencial, também, em obediência aos direitos individuais garantidos no texto constitucional, que a norma disponha de forma eficaz sobre a proteção da privacidade dos candidatos avaliados em sua aptidão psicológica. Finalmente, no sentido de que se preserve a autonomia dos órgãos da administração pública afetados, remete-se as disposições da lei à regulamentação pelo Poder Executivo.

Em face da similaridade das atividades dos vigilantes das empresas de segurança privada e transporte de valores como as exercidas pelos integrantes dos órgãos de segurança pública, entendemos que a exigência de prévia comprovação da aptidão psicológica deve ser estendida àqueles funcionários contratados pela iniciativa privada.

Na certeza da oportunidade e da conveniência da nossa iniciativa para o aperfeiçoamento da legislação federal, esperamos poder contar com imprescindível apoio aos nobres Pares em favor de sua aprovação.

Sala das Sessões, em 18 de setembro de 1997



Deputada MARIA ELVIRA
Vice-Líder do PMDB