

A AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA EM PROCESSOS SELETIVOS NO CONTEXTO DA SEGURANÇA PÚBLICA

Sayonara Helena Thadeu – Universidade Salgado de Oliveira, Niterói, Brasil

Maria Cristina Ferreira¹ – Universidade Salgado de Oliveira, Niterói, Brasil

Cristiane Faiad – Universidade Salgado de Oliveira, Niterói, Brasil

RESUMO

A segurança é um dos principais aspectos na gestão da administração pública no âmbito de qualquer cidade. Torna-se, assim, imprescindível, a seleção de agentes de segurança cada vez mais capacitados à complexidade de sua função. Este estudo teve como objetivo discutir sobre as especificidades e características do processo seletivo e da avaliação psicológica no contexto da segurança pública. Para tanto, apresentam-se as principais técnicas utilizadas nesse processo para, em seguida, deter-se nos aspectos mais específicos da avaliação psicológica em seleção de pessoal na área da segurança pública. Tal contextualização torna-se imprescindível, já que nos dias atuais esse tipo de avaliação, realizado por meio de concurso público, detém um dos maiores processos de avaliação psicológica no Brasil, configurado de particularidades e práticas que merecem ser discutidas.

Palavras-chave: avaliação psicológica; seleção de pessoas; segurança pública.

THE PSYCHOLOGICAL EVALUATION IN SELECTION PROCESSES IN THE CONTEXT OF PUBLIC SAFETY

ABSTRACT

Safety is one of the key factors in the management of public administration of any city. It is essential a recruitment of new officers trained to the increasingly complexity of such a complex job. The purpose of the referred study is to discuss about the main characteristics of law enforcement selection processes as well as their pre-employment psychological assessments in the context of public safety. To this end, we present the main techniques used for this process and more specific aspects of psychological assessment in public safety. This context becomes essential, since nowadays this kind of assessment, conducted through a public tender, has one of the highest psychological assessment procedures in Brazil set of circumstances and practices that deserve to be discussed.

Keywords: psychological assessment; personnel selection; public safety.

EVALUACIÓN PSICOLÓGICA EN PROCESOS SELECTIVOS EN EL CONTEXTO DE LA SEGURIDAD PÚBLICA

RESUMEN

La seguridad es uno de los principales aspectos en la gestión de la administración pública en el ámbito de cualquier ciudad. Así, es imprescindible la selección de agentes de seguridad cada vez más capacitados a la complejidad de su función. Este estudio tuvo como objetivo discutir las especificidades y características del proceso selectivo y de la evaluación psicológica en el contexto de la seguridad pública. Para ello, se presentan las principales técnicas utilizadas en ese proceso para, en seguida, detenerse en los aspectos más específicos de la evaluación psicológica en selección de personal en el área de la seguridad pública. Tal contextualización se hace imprescindible, ya que en los días actuales ese tipo de evaluación, realizado por medio de concurso público, detiene uno de los mayores procesos de evaluación psicológica en Brasil, configurado de particularidades y prácticas que merecen ser discutidas.

Palabras-clave: evaluación psicológica; selección de personal; seguridad pública.

¹ Endereço para correspondência:

Rua Marquês de Valença, nº 80, apto. 602, Tijuca – Rio de Janeiro / RJ – CEP: 20550-030; telefone: (21) 8898-9207; fax: (21) 2565-7903;
E-mail: mcris@centroin.com.br

A segurança pública é um tema de grande relevância na administração de qualquer cidade, principalmente daquelas que, devido a sua grande extensão e complexidade, apresentam várias dificuldades relativas a este aspecto. Assim é que os fatos noticiados na mídia expõem constantemente as dificuldades nos serviços de segurança pública pelas quais essas cidades vêm passando há várias décadas, bem como o envolvimento de alguns de seus agentes em situações de extorsão, abuso de autoridade e corrupção, implicando a necessidade urgente de ações de prevenção e repressão capazes de coibir tais situações.

Diversos motivos podem ser apontados como responsáveis pelo estado atual da segurança pública nessas cidades. Os baixos salários, a precariedade de investimentos, as políticas equivocadas e o próprio desgaste inerente à função de agente de segurança são algumas das razões que podem ser usadas para explicar o atual momento vivenciado pela segurança pública em tais contextos. No entanto, a adequação dos procedimentos adotados na seleção dos agentes constitui sem dúvida um fator vital para a qualidade dos serviços de segurança (pública e privada) prestados à população e um dos desafios a serem enfrentados pela área de avaliação psicológica no Brasil.

Nesse sentido, evidencia-se cada vez mais a necessidade de se planejar e elaborar pesquisas e investimentos na área de avaliação psicológica, com novas técnicas e instrumentos de medida que possibilitem avaliar indivíduos em diferentes contextos (Moura, 2004; Silva e cols., 2007). Essas demandas podem ser encontradas em processos seletivos que envolvam profissões públicas e privadas de alto risco ou estresse (por exemplo, policiais, professores de escolas públicas, profissionais de saúde, cargos de alta gerência), no espaço clínico para intervenções psicoterápicas ou no desenvolvimento de potencialidades do indivíduo, na busca de uma melhoria de seu desempenho pessoal e profissional (Moura & Pasquali, 2006). Contudo, para o presente artigo, pretende-se focar nos desafios enfrentados, em específico, pela área de segurança pública.

As seleções para agentes de segurança pública têm se caracterizado por receber uma grande quantidade de candidatos que, por vezes, submetem-se ao processo por estarem desempregados ou à procura da estabilidade oferecida pelo emprego público, e não pela natureza das funções a serem

desempenhadas. Essa situação, aliada às especificidades da área de segurança, tornam fundamental a realização de processos seletivos que garantam a escolha das pessoas mais adequadas à execução das tarefas que lhe serão atribuídas após a aprovação. Investir na seleção de agentes cada vez mais capacitados à realidade da função é inclusive um dos requisitos da administração pública, conforme previsto no artigo 37 da Carta Magna.

Alinhado com tal perspectiva, o presente trabalho procura refletir sobre as especificidades e desafios encontrados na área de avaliação psicológica, no contexto da segurança pública. Para tanto, discute o processo seletivo no âmbito da segurança pública, as especificidades da fase de avaliação psicológica, quanto às principais técnicas utilizadas, bem como aspectos mais específicos que caracterizam a fase. Tal contextualização torna-se imprescindível, já que nos dias atuais esse tipo de avaliação, realizado por meio de concurso público, detém um dos maiores processos de avaliação psicológica no Brasil, configurado de particularidades e práticas que merecem ser discutidas.

A seleção de pessoal no contexto da segurança pública

Segundo o artigo nº 144 da Constituição da República Federativa do Brasil, promulgada em 05 de outubro de 1988, a segurança pública é um direito e responsabilidade de todos os cidadãos e também um dever do Estado, tendo como principal objetivo a preservação da ordem pública e a proteção de pessoas e patrimônio. Ela está, portanto, ligada à administração pública e é composta pelas polícias federal, rodoviária federal, ferroviária federal, civis, militares e corpos de bombeiros militares. As polícias federal, rodoviária federal e ferroviária federal são organizadas e mantidas pela União, enquanto as polícias civis, militares e corpos de bombeiros militares subordinam-se aos Governadores dos Estados, do Distrito Federal ou dos Territórios (art. 144, § 6º).

Adicionalmente, o artigo nº 37 (II) da Constituição Federal prevê que o acesso aos cargos públicos deve ser feito necessariamente por meio de concursos públicos de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo, instituídos com a finalidade de moralizar e democratizar tal acesso. O artigo 39 (§ 3º) prevê ainda a possibilidade de requisitos diferenciados de admissão, como limites de idade e a realização de

testes físicos e exames psicológicos, serem utilizados, quando a natureza do cargo assim o exigir.

Em síntese, o exercício da segurança pública pressupõe a investidura em um cargo público e, conseqüentemente, em concursos públicos para seu provimento. Tais concursos efetivam-se mediante provas e exames regidos não apenas pelos ditames previstos na Constituição Federal, mas também por legislações específicas das Unidades Federativas e pelos regulamentos internos das corporações.

No que se refere ao Estado do Rio de Janeiro, por exemplo, o Decreto nº 41.614, de 23 de dezembro de 2008, regulamenta os concursos públicos do Estado, entre eles os da área de segurança pública, e estipula as diferentes etapas que devem ser seguidas nos mesmos. São elas: publicação do edital; provas escrita, oral, prática, de títulos; exames físicos; de saúde; social; documental; e psicológico. Dependendo, porém, da necessidade da instituição, das exigências do cargo e do Estado, algumas dessas provas (ou exames) podem ser suprimidas, embora essa seja a configuração encontrada no Brasil.

A primeira etapa desse evento é a publicação de um edital, documento que rege o processo seletivo. Nesse documento, são indicadas todas as normas do processo, bem como a divulgação das vagas e a convocação para participação no certame. No edital devem constar todas as informações necessárias à realização do concurso público, assim como suas regras básicas e condições (Maia & Queiroz, 2007). Nesse sentido, é imprescindível que ele contenha a denominação e as atribuições do cargo, o número de vagas oferecidas, as condições para investidura no cargo e o tipo de provas (escrita, oral, prática e títulos) e exames (físicos, de saúde, sociais e psicotécnicos) a serem realizados conforme as atribuições da função. Também devem estar previstas em edital, quando for o caso, as características do curso de formação profissional a que os candidatos classificados deverão se submeter (Decreto nº 41.614; Maia & Queiroz, 2007).

As provas escritas podem ser do tipo objetivas e/ou discursivas, podendo ainda haver questões de ambas as naturezas na mesma prova. Essas provas têm por objetivo avaliar o conhecimento dos candidatos a respeito dos conteúdos propostos para o cargo em questão. São do tipo objetivas quando são elaboradas a partir de critérios uniformes e compostas de respostas padronizadas às questões, em geral, de múltipla escolha. As provas discursivas ou

dissertativas, ao contrário, são confeccionadas com questões abertas, que vão exigir do candidato um conhecimento mais aprofundado do tema (Maia & Queiroz, 2007).

As provas orais caracterizam-se por envolverem questões e respostas diretas e verbais. Elas devem ser realizadas em local de acesso permitido ao público, com sorteio prévio dos pontos a serem abordados. Nesse tipo de prova costumam ser avaliados os conhecimentos técnicos dos candidatos, além de sua fluência e correção verbal (Decreto nº 41.614). Cumpre registrar, porém, que esse tipo de exame não costuma ser adotado na área de segurança pública.

As provas práticas ou de habilidades específicas visam avaliar as aptidões dos candidatos na execução de tarefas inerentes às funções do cargo objeto do certame. Elas podem ser realizadas em condições reais ou simuladas e não são de caráter sigiloso. Já, as provas de títulos, diferentemente das anteriores, têm caráter apenas classificatório e não eliminatório, e consistem na avaliação da produção técnica, científica ou artística do candidato. Tal produção deve guardar afinidade com as atribuições ou contribuir com o aperfeiçoamento do cargo pretendido. No edital do concurso, devem estar previstos os títulos aceitáveis e sua pontuação (Decreto nº 41.614; Maia & Queiroz, 2007).

Os exames têm por finalidade avaliar as condições pessoais e sociais do candidato, no que diz respeito à aptidão para exercer as funções inerentes ao cargo pretendido, e podem ser físicos, de saúde, sociais e psicotécnicos (exame psicológico), sendo de caráter eliminatório, na maioria dos estados brasileiros. O exame físico destina-se a avaliar as condições mínimas necessárias à execução de tarefas que exijam especial forma física. As provas a serem realizadas (corrida, flexão, salto etc.) e as pontuações mínimas para a aprovação devem constar do edital e serem aplicadas por pessoas de formação profissional compatível, bem como em local de acesso permitido ao público (Maia & Queiroz, 2007).

O objetivo dos exames de saúde é verificar as condições de saúde dos candidatos, especialmente no que se refere a fatores restritivos que possam vir a comprometer a realização das funções inerentes ao cargo objeto do concurso. Para tanto, além do exame clínico, podem ser também utilizados exames laboratoriais. As condições mínimas de saúde, formação

e compleição corporal devem também constar do edital do certame (Decreto nº 41.614).

Os exames sociais e documentais, ou análise da vida pregressa do candidato, destinam-se a pesquisar se existe incompatibilidade entre o perfil social do candidato e o exercício das funções inerentes ao cargo. As condições e circunstâncias sociais e pessoais da vida atual e pregressa do candidato que possam implicar na reprovação do candidato devem, sempre que possível, estar listadas no edital. No entanto, o relatório de reprovação deve conter a motivação e explicitar o risco que tal situação representa para a idoneidade da futura atuação no cargo pretendido (Decreto nº 41.614).

As fases que compõem o processo de seleção em concurso público são regidas por regulamentos internos das corporações onde são, em geral, estabelecidas regras semelhantes ou que em sua maioria reproduzem os preceitos das leis federais e estaduais, referendadas em documentos próprios como informações normativas e boletins internos, dentre outros. Nesse sentido, encontram um caminho regido pela esfera jurídica e que, certamente, influencia nos fazeres das diferentes áreas do saber envolvidas no processo de seleção, dentre elas, a psicologia em sua fase de avaliação psicológica, também denominada na área jurídica como exame psicotécnico, a ser detalhado nas próximas seções.

Avaliação psicológica no contexto de seleção de pessoal

O principal objetivo da avaliação psicológica nos contextos de seleção de pessoas é identificar se as características de um candidato ao cargo são compatíveis àquelas que são requeridas no perfil do mesmo. Dessa forma, o processo seletivo tem início com a análise de um documento denominado de perfil profissiográfico do cargo (por exemplo, Freitas, Moura, Caetano, Ferreira & Pasquali, 2006; Moura & Caetano, 2007; Moura & cols., 2007; Pasquali & cols., 2003; Thadeu & cols., 2008), que oferece subsídios para a escolha das técnicas de avaliação que possibilitem mensurar tais requisitos.

Várias são as técnicas que podem ser adotadas em seleção de pessoal, com a finalidade de avaliar tais requisitos psicológicos considerados relevantes ao cargo ao qual o indivíduo se candidata. Dentre elas, podem ser citados os testes psicológicos, as entrevistas, as amostras de trabalho e os centros de avaliação. Contudo, os testes psicológicos

destacam-se como os preditores mais utilizados em seleção de pessoal.

O teste psicológico é um instrumento que visa medir, de forma objetiva e padronizada, um determinado construto, utilizando para tanto uma amostra representativa dos itens que compõem o domínio de tal construto (Anastasi & Urbina, 2000). Eles objetivam, portanto, avaliar ou mensurar características psicológicas nas áreas de emoção/afeto, cognição/inteligência, motivação, personalidade, psicomotricidade, atenção, memória e percepção, dentre outras, de forma sistemática, observando e registrando amostras de comportamento e respostas dos indivíduos (Conselho Federal de Psicologia, 2003). Em decorrência de previsão legal, no Brasil, eles são de uso privativo do psicólogo (Brasil, 1962). Na seleção de pessoal, os testes psicológicos mais amplamente usados são os testes de habilidade cognitiva e os de personalidade.

Os testes de habilidade cognitiva, também chamados de testes de capacidade ou aptidão, objetivam mensurar a inteligência (habilidade cognitiva geral) ou aptidões específicas (Anastasi & Urbina, 2000; Rothmann & Cooper, 2009). Tal divisão clássica entre testes de inteligência e aptidão não é, porém, consensual entre os autores da área. Assim é que, para Primi (2003), não há distinção entre testes de inteligência e de aptidão, uma vez que ambos medem alguma capacidade específica da inteligência.

Os testes de personalidade têm como objetivo mensurar características emocionais, interpessoais, motivacionais e de atitudes (Anastasi & Urbina, 2000) e avaliar como as pessoas tendem a se comportar em situações diversas (Spector, 2006). A adoção de testes de personalidade para fins de seleção de pessoal tem sido, por vezes, questionada. Tais críticas referem-se, sobretudo, à precisão dessas técnicas (principalmente se são utilizadas técnicas projetivas) e a sua validade, isto é, ao fato de os construtos por eles avaliados apresentarem uma relação consistente com o desempenho no trabalho e de terem sido efetivamente investigadas em trabalhadores, e não em outros tipos de grupos, como os psiquiátricos, por exemplo (Krumm, 2001). Outra crítica associada à utilização dessas técnicas em seleção de pessoal refere-se ao quanto os respondentes podem “mentir”, dando, assim, respostas socialmente aceitáveis (Cooper, Robertson & Tinline, 2003).

Apesar das críticas vinculadas aos testes psicológicos e sem desmerecer as demais técnicas, a prática psicológica no contexto de seleção tem mostrado, no uso dos testes psicológicos, a forma mais adequada e justa para mensuração de características necessárias para tomada de decisão quanto à vida profissional de indivíduos (Moura, 2004). Aliado a estudos preditivos que têm apresentado mais evidências de validade de testes, como por exemplo, os de Alchieri, Aquino, Martins, Oliveira & Gonçalves, (2006), Freitas (2004), Primi (2005), Thadeu (2011), Vasconcelos (2005), Vasconcelos (2010), em processos seletivos, a área de testagem também tem recebido grandes investimentos de novas pesquisas e de um olhar mais crítico por parte do Conselho Federal de Psicologia (Resolução nº 02/2003), como forma de aprimorar cada vez mais estas medidas. A título de exemplo, está o crescimento de dezenas de novos instrumentos construídos no Brasil, para fins de avaliação, ao se analisar o estado da arte nos últimos 7 anos (Noronha & Reppold, 2010).

Ocorre que, para além da escolha de técnicas adequadas que venham a atender ao perfil profissiográfico, em alguns cargos como aqueles vinculados à segurança pública e privada, tal avaliação ainda tem como objetivo avaliar se o candidato em questão tem perfil para portar arma de fogo. Aliado a essa particularidade, a escolha da técnica mais adequada ao processo seletivo também deve atender a critérios definidos por outra área do saber, para além da psicologia, munida de diferentes normas jurídicas e legislações. Tais fatores restringem até mesmo quais técnicas podem ser escolhidas. Nesse sentido, o presente artigo se propõe a discutir essas especificidades, com ênfase ao contexto da segurança pública.

A avaliação psicológica na área de segurança pública orienta-se não apenas por uma legislação específica a cada esfera federal ou estadual da justiça, mas também, por normas do Conselho Federal de Psicologia (CFP). Dentre as principais, encontram-se as Resoluções nº 01/2002 e nº 02/2003 do CFP, pelo Decreto nº 6.944 (alterado pelo Decreto nº 7.308), pela Lei nº 10.826, pelo Decreto nº 5.123 e pela Resolução 18/2008 do CFP. A Resolução nº 01 do CFP, de 19 de abril de 2002 (Resolução 01/2002), regulamenta a avaliação psicológica em concursos públicos. Seus objetivos são, portanto, orientar os órgãos públicos e demais pessoas jurídicas quanto às informações sobre a avaliação que devem constar nos editais e estabelecer normas que garantam a

qualidade técnica, bem como as condições legais e éticas adequadas à prestação deste serviço, de modo a garantir os direitos dos candidatos. A Resolução pretende também orientar os psicólogos quanto aos procedimentos relativos a sua participação em processos seletivos dessa natureza.

Ao caracterizar a avaliação psicológica, a referida Resolução menciona que ela permite identificar, para fins de seleção, aspectos psicológicos dos candidatos que são importantes para prognosticar seu futuro desempenho no cargo e, para tanto, deve utilizar um conjunto de procedimentos objetivos e científicos. Logo, os métodos e técnicas utilizados devem ser reconhecidos pela comunidade científica. Além disso, os testes psicológicos devem ser validados em nível nacional e estarem aprovados pelo CFP. Tal aprovação é disciplinada por outra resolução do CFP (Resolução 02/2003), que define e regulamenta o uso, a elaboração e a comercialização dos testes psicológicos no Brasil.

Ainda de acordo com a Resolução 01/2002, os testes a serem adotados na avaliação devem ser selecionados com base no perfil profissiográfico do cargo pretendido, de modo que seja possível avaliar características como inteligência, funções cognitivas, habilidades específicas e personalidade. Igualmente, ela prevê que o edital deve conter as informações necessárias à avaliação psicológica e os critérios imprescindíveis ao atendimento das exigências do cargo. Ele deve mencionar, também, que será facultado ao candidato tomar conhecimento, por meio de uma entrevista, do resultado de sua avaliação, bem como sanar as dúvidas que porventura existirem a respeito da avaliação realizada.

O Decreto nº 6.944 tem por objetivo estabelecer medidas organizacionais destinadas a aprimorar a administração pública federal direta, autárquica e fundacional, dispondo, inclusive, sobre normas gerais relativas a concursos públicos. De interesse mais específico para o presente trabalho é seu artigo 14, recentemente alterado pelo Decreto nº 7308, que regula a realização da avaliação psicológica em concursos públicos, condicionando sua existência à previsão legal específica e à necessidade de ela estar contida no edital do certame. Considera, ainda, que a avaliação psicológica deve aferir a compatibilidade das características psicológicas do candidato às atribuições do cargo. Os requisitos psicológicos necessários ao desempenho adequado no cargo deverão também ser estabelecidos previamente, por

meio do estudo das atribuições do cargo, destinado a identificar os conhecimentos, habilidades e características pessoais necessárias a sua execução. O referido Decreto estabelece, também, que no edital deverão estar especificados os requisitos psicológicos que serão aferidos por meio de instrumentos de avaliação psicológica e que estes devem se mostrar capazes de realizar tal medição de forma objetiva e padronizada.

Outras legislações pertinentes à avaliação psicológica na área de segurança pública são a Lei nº 10.826 e o Decreto nº 5.123. A Lei nº 10.826 dispõe sobre o registro, posse e comercialização de armas de fogo no Brasil e, em seu artigo 6º, II, institui que é permitido o porte de arma de fogo aos agentes de segurança pública, em razão do desempenho de suas funções. Já o Decreto nº 5.123, que regulamenta a Lei nº 10.826, no parágrafo 1º do artigo 33, prevê que o porte de arma de fogo dos agentes de segurança pública é regulado em norma específica, por ato dos Comandantes-Gerais das Corporações, enquanto o artigo 36 preconiza que a capacidade técnica e a aptidão psicológica para o manuseio de armas de fogo destes agentes serão atestadas pelos psicólogos das próprias instituições.

Complementando tais procedimentos, a Resolução nº 18 do CFP, de 09 de dezembro de 2008 (Resolução 18/2008), dispõe sobre o trabalho do psicólogo na avaliação psicológica para concessão de registro e porte de arma de fogo. Nesse sentido, ela prevê, em seu artigo 1º, que a realização dessas avaliações é de competência privativa e responsabilidade pessoal de psicólogos que atendam às exigências administrativas dos órgãos públicos responsáveis. Cumpre destacar que, ao atribuir ao psicólogo a função privativa de realizar a avaliação psicológica como forma de selecionar as pessoas habilitadas a manipular instrumentos letais, o CFP confere à categoria profissional uma importante função perante a sociedade.

A avaliação psicológica na segurança pública: análise do processo e suas especificidades

A avaliação psicológica realizada em concursos públicos, e mais especificamente na área de segurança pública, guarda algumas peculiaridades que merecem ser analisadas. Tais especificidades associam-se, principalmente, à exigência de previsão legal da avaliação para o cargo em questão, ao tipo de recrutamento, aos métodos e técnicas utilizadas,

aliadas a limitações definidas pela Justiça, e à previsão em edital de garantias oferecidas aos candidatos.

A avaliação psicológica nos processos seletivos na área de segurança pública deve estar prevista em lei, independente dos requisitos psicológicos que venham a justificar sua aplicabilidade. E quando realizada, deve obrigatoriamente cumprir os preceitos das Resoluções do Conselho Federal de Psicologia sobre o assunto.

No que diz respeito ao recrutamento nas instituições públicas, ele ocorre necessariamente por meio do edital do concurso público relativo ao cargo a ser preenchido, o qual precisa ser confeccionado de forma a atender a uma série de exigências legais associadas ao detalhamento da vaga oferecida e das provas e exames a serem realizados. Logo, no momento da publicação do edital, o exame psicológico já deve estar previsto e detalhado em seus objetivos, características a serem avaliadas (perfil psicológico) e metodologia a ser utilizada. Caso não exista essa previsão, o exame psicológico não poderá ocorrer.

Em que pese o fato de a exigência legal de detalhamento do exame psicológico ter sido proposta com o objetivo de moralizar e democratizar o processo, ela, ainda assim, é passível de críticas. Nesse sentido, Maia e Queiroz (2007) advertem que a exigência legal de divulgação prévia do perfil psicológico do cargo no edital do certame pode acabar por interferir na própria avaliação a ser realizada, ao sugerir ao candidato um padrão de respostas que melhor se adapte ao cargo pretendido. Caso esse comportamento não seja, porém, original do candidato, ele poderá no futuro não ser capaz de mobilizar as capacidades necessárias ao desenvolvimento das atividades inerentes à função. Os autores acrescentam, também, que não divulgar o perfil psicológico no edital do concurso não ofende a objetividade do exame psicológico e garante sua utilidade e eficácia. Apesar dessa orientação, a publicidade do perfil em edital ainda tem sido um dos maiores entraves no processo de avaliação nesse contexto.

Situação semelhante, e ainda mais delicada, poderia ocorrer se a lista de testes psicológicos a serem utilizados no certame fosse também publicada no edital, como alguns advogados de candidatos pleiteiam. Tal situação assemelha-se à divulgação em edital das questões da prova de conhecimentos e ambas inviabilizariam a avaliação pretendida, na medida em que os candidatos poderiam ter acesso

antecipado às questões e respostas corretas ou desejáveis a esses instrumentos.

Atendo-se à comparação entre os métodos e técnicas utilizados na avaliação psicológica para fins seletivos em cargos públicos e em outros tipos de organização, Maia e Queiroz (2007) observam que, nas duas situações, faz-se necessária a compatibilidade entre as características e necessidades do cargo e os métodos e técnicas utilizados. No entanto, os autores enfatizam a existência de uma construção jurisprudencial pacífica acerca da obrigatoriedade das avaliações psicológicas revestirem-se de caráter objetivo, rechaçando, assim, qualquer tipo de avaliação na qual entre em jogo a subjetividade do avaliador. Assim, por exemplo, a jurisprudência na área ressalta que as entrevistas têm caráter subjetivo e sua utilização pode ferir o pressuposto da impessoalidade segundo o qual os valores pessoais dos avaliadores não devem interferir na avaliação a ser realizada, isto é, ela deve ser isenta de discriminações e favoritismos (Acórdão 686 do STF; Maia & Queiroz, 2007).

Em outras palavras, a pressão exercida pelo Poder Público e os acórdãos judiciais acabam por levar os órgãos públicos a privilegiar exames psicológicos objetivos, com o intuito de evitar futuros problemas judiciais e até mesmo o risco de anulação do exame. Desse modo, algumas técnicas de avaliação psicológica, como entrevistas e dinâmicas de grupo, devido a seu caráter mais subjetivo, dificilmente são adotadas nos processos seletivos públicos, ao contrário dos processos seletivos em órgãos não vinculados à administração pública, nos quais estas técnicas são frequentemente utilizadas sem nenhum tipo de questionamento legal.

Outra particularidade diz respeito às garantias que a pessoa que se submete à avaliação psicológica para fins seletivos públicos deve ter. Essas garantias estão relacionadas à observância do princípio da motivação (a avaliação psicológica deve ter um claro motivo para sua realização), à ampla defesa e à garantia de recurso administrativo. No que diz respeito à ampla defesa, é comum o fato de os candidatos não indicados às vagas, por não apresentarem as características exigidas ao cargo, pleitearem na justiça a reversão desta situação. Esse é um direito do candidato e deve ser garantido pela administração pública como forma de preservar a publicidade e razoabilidade de seus atos. Os recursos administrativos, solicitados pelo próprio candidato,

são os meios hábeis de se obter o reexame da decisão interna da própria administração pública sobre o resultado da avaliação psicológica (Maia & Queiroz, 2007).

Ainda como formas de garantias oferecidas aos candidatos, encontram-se previstas a revisão de provas e a entrevista devolutiva. Assim, por exemplo, no Rio de Janeiro, a lei estadual nº 1.829, de 04 de julho de 2001, permite a revisão de provas escritas nos concursos para provimento de cargos estaduais de qualquer natureza. Essa revisão ocorre mediante a constituição de uma banca de no mínimo três examinadores especializados na área, em que podem participar os responsáveis pela elaboração da prova. Já a entrevista devolutiva, prevista na Resolução CFP nº 01/2002, proporciona ao candidato o conhecimento detalhado dos resultados da avaliação psicológica a que se submeteu e possibilita o esclarecimento de dúvidas que possam ainda existir em relação à avaliação realizada atendendo, sobretudo, as previsões do Código de Ética do Psicólogo. Ainda segundo a resolução, será facultado ao candidato, no momento da entrevista devolutiva, ser assessorado por um psicólogo que, caso discorde do resultado, poderá auxiliá-lo na fundamentação de um recurso administrativo contra o mesmo. Nesse sentido, nos exames psicológicos seletivos de organizações vinculadas à administração pública, o acesso às garantias citadas deve ser explícito, até mesmo a fim de atender ao princípio da motivação e do direito de conhecer claramente os motivos da contraindicação ao cargo. Vale ressaltar, porém, que o artigo 1º, letra G, do Código de Ética Profissional do Psicólogo, prescreve que é dever do psicólogo informar, a quem de direito, os resultados decorrentes de prestação de serviços psicológicos. Contudo, apenas na Resolução CFP nº 01/2002, específica para avaliações psicológicas em concursos públicos, encontra-se prevista a entrevista devolutiva descrita acima.

A avaliação psicológica realizada em processos seletivos da administração pública, na qual se encontra inserida a segurança pública, apresenta, portanto, algumas particularidades. Tais particularidades centram-se, sobretudo, na previsão legal e no controle jurisdicional imposto aos processos seletivos públicos, que acabam por levar os candidatos e seus representantes legais a adotarem argumentos nem sempre procedentes contra a avaliação psicológica realizada, em função de os resultados não atenderem as suas expectativas. A experiência tem

mostrado, porém, que quando tal avaliação se pauta nos princípios éticos, técnicos e legais aos quais ela deve obedecer, as instituições por elas responsáveis conseguem, no âmbito da justiça, defender de forma coerente a consistência da avaliação psicológica realizada e, conseqüentemente, manter inalterados os resultados previamente obtidos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Pesquisas na área de avaliação psicológica relacionadas, especialmente, às avaliações do comportamento de profissionais, por meio de instrumentos psicológicos, nas Organizações, têm sido cada vez mais necessárias no Brasil (Alchieri & Cruz, 2003; Noronha, Primi & Alchieri, 2004; Noronha & Vendramini, 2003; Vasconcelos, 2010). Embora muitos avanços tenham ocorrido nessa área, nota-se a necessidade de que sejam analisados não apenas os instrumentos de medidas, mas a avaliação psicológica enquanto processo, em contextos específicos como o de segurança pública. Nesse sentido, discutir as especificidades do processo é permitir estratégias de aprimorar tal prática.

Além disso, o processo seletivo no contexto da segurança pública está investido de particularidades que vinculam o fazer psicológico com a área jurídica. Ao buscar o candidato que melhor se adequa a um perfil necessário para determinado cargo, o psicólogo também deve munir-se de normas jurídicas que o permitam executar o processo, embora sem deixar de cumprir os rigores da avaliação. Observa-se, contudo, que há alguns desafios que merecem ser avaliados nesse campo. Primeiramente o entendimento de que a seleção é apenas o início de um processo de gestão nas instituições, demandando que se invista na formação dos servidores que adentram nas polícias, sobretudo com um olhar de contínua avaliação. Além disso, faz-se necessário um maior investimento em evidências de validade de instrumental e de processos, para assegurar resultados de medidas ou testes que sejam bons preditores do desempenho em um trabalho de grande risco, como o da área de segurança pública.

REFERÊNCIAS

Alchieri, J. C., Aquino, J. H., Martins, R. R., Oliveira, Z. C. T. & Gonçalves, D. M. (2006). *Estudo de validade simultânea do Zulliger, inventário de*

estilos de personalidade de Millon, inventário de estilos de aprendizagem e inventário de estilos de pensar e criar em avaliação psicológica em processos seletivos. Trabalho apresentado no IV Congresso Nacional da Associação Brasileira de Rorschach e Métodos Projetivos - ASBRo, Brasília, DF.

Alchieri, J. C. & Cruz, R. M. (2003). *Avaliação psicológica: conceito, métodos e instrumentos*. São Paulo: Casa do Psicólogo.

Anastasi, A. & Urbina, S. (2000). *Testagem psicológica*. Porto Alegre: Artmed.

Brasil. (1962). *Lei nº 4.119*: Dispõe sobre os cursos de formação em psicologia e regulamenta a profissão de psicólogo. Brasília, Distrito Federal.

Brasil. (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, DF: Senado.

Brasil. (1991). *Lei nº 1.829*: Torna obrigatória a concessão de pedido de revisão de prova nos concursos para provimento de cargos estaduais, de qualquer natureza, e a regulamenta. Rio de Janeiro, Rio de Janeiro.

Brasil. (2003). *Lei nº 10.826*: Dispõe sobre registro, posse e comercialização de armas de fogo e munição, sobre o Sistema Nacional de Armas – SINARM, define crimes e dá outras providências. Brasília, Distrito Federal.

Brasil. (2003). *Acórdão nº 686*: Veda entrevistas no exame psicotécnico de cargos públicos. Supremo Tribunal Federal. Brasília, Distrito Federal.

Brasil. (2004). *Decreto nº 5.123*: Regulamenta a Lei nº 10.826, de 22 de dezembro de 2003, que dispõe sobre registro, posse e comercialização de armas de fogo e munição, sobre o Sistema Nacional de Armas - SINARM e define crimes. Brasília, Distrito Federal.

Brasil. (2008). *Decreto nº 41.614*: Regulamenta os concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos integrantes dos quadros permanentes de pessoal do poder executivo e das entidades da administração indireta do Estado do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro, Rio de Janeiro.

Brasil. (2009). *Decreto nº 6.944*: Estabelece medidas organizacionais para o aprimoramento da administração pública federal direta, autárquica

- e fundacional, dispõe sobre normas gerais relativas a concursos públicos, organiza sob a forma de sistema as atividades de organização e inovação institucional do Governo Federal, e dá outras providências. Brasília, Distrito Federal.
- Brasil. (2010). *Decreto nº 7.308*: Altera o Decreto nº 6.944, de 21 de agosto de 2009, no tocante à realização de avaliações psicológicas em concurso público. Brasília, Distrito Federal.
- Cooper, D., Robertson, I. T. & Tinline, G. (2003). *Recruitment and selection: a framework for success*. London: Thomson.
- Conselho Federal de Psicologia. (2002). *Resolução nº 001*. Regulamenta a Avaliação Psicológica em Concurso Público e processos seletivos da mesma natureza.
- Conselho Federal de Psicologia. (2003). *Resolução nº 002*. Define e regulamenta o uso, a elaboração e a comercialização de testes psicológicos e revoga a Resolução CFP nº 025/2001.
- Conselho Federal de Psicologia. (2008). *Resolução nº 018*. Dispõe acerca do trabalho do psicólogo na avaliação psicológica para concessão de registro e/ou porte de arma de fogo.
- Freitas, L. C. O. (2004). *Avaliação psicológica em Concurso Público: relações com desempenho em treinamento com bombeiros*. Dissertação de Mestrado. Universidade de Brasília, Brasília.
- Freitas, L. C. O., Moura, C. F., Caetano, P. C., Ferreira, V. F. & Pasquali, L. (2006). *Profissiógrafia dos Oficiais Subalternos do Quadro de Oficiais Combatentes do Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal*. Documento Interno do CBMDF. LabPAM: Brasília.
- Krumm, D. (2001). *Psychology at work: An introduction to industrial/organizational psychology*. New York: Worth.
- Maia, M. B. & Queiroz, R. P. (2007). *O regime jurídico do concurso público e o seu controle jurisdicional*. São Paulo: Saraiva.
- Moura, C. F. M. (2004). *Construção e validação de um teste de resistência à frustração*. Dissertação de Mestrado, Universidade de Brasília, Brasília.
- Moura, C. F. & Caetano, P. F. (2007). *Profissiógrafia dos Soldados Bombeiros Militares do Corpo de Bombeiros do Distrito Federal*. Documento Interno do CBMDF. LabPAM: Brasília.
- Moura, C. F., Caetano, P. F., Braga, J. L., Pasquali, L., Reis, M. S. & Oliveira, S. H. T. (2007). *Profissiógrafia do Soldado Policial Militar do Estado do Rio de Janeiro*. Documento Interno da PMERJ. LabPAM: Brasília.
- Moura, C. F. & Pasquali, L. (2006). Construção de um teste objetivo de resistência à frustração. *Psico-USF*, 11(2), 137-146.
- Noronha, A. P. P., Primi, R. & Alchieri, J. C. (2004). Parâmetros Psicométricos: uma análise de testes psicológicos comercializados no Brasil. *Psicologia Reflexão e Crítica*, 24(4), 88-99.
- Noronha, A. P. P. & Reppold, C. T. (2010). Considerações sobre a avaliação Psicológica no Brasil. *Psicologia Ciência e Profissão*, 30, 192-201.
- Noronha, A. P. P. & Vendramini, C. M. M. (2003). Parâmetros psicométricos: estudo comparativo entre testes de inteligência e de personalidade. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 16(1), 177-182.
- Pasquali, L., Cabral, A. R., Figueira, K. S., Rodrigues, M. M. M. & Moura, C. F. (2003). *Profissiógrafia do cargo de agente da polícia civil do Distrito Federal*. Retirado em abril de 2005 de: via www.mj.gov.br/senasp/monografias.
- Primi, R. (2003). Inteligência: Avanços nos modelos teóricos e nos instrumentos de medida. *Avaliação Psicológica*, 1, 67-77.
- Primi, R. (2005). *Temas em Avaliação Psicológica*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Rothmann, I. & Cooper, C. (2009). *Fundamentos de psicologia organizacional e do trabalho*. Rio de Janeiro: Elsevier.
- Silva, L. C. O., Vieira, A. M. C. C., Mota, L. M. S., Jesus, M. V., Costa, Z. N. & Moura, C. F. (2007). *Construção de uma escala para medida de reações à frustração em universitários*. Trabalho apresentado no III Congresso Brasileiro de Avaliação Psicológica e XII Conferência Internacional de Avaliação Psicológica: Formas e Contextos, João Pessoa, PB.
- Spector, P. E. (2006). *Psicologia nas organizações*. São Paulo: Saraiva.

- Thadeu, S. H. (2011). *A validade da avaliação psicológica em um processo seletivo na área de segurança pública*. Dissertação de Mestrado. Universidade Salgado de Oliveira, Rio de Janeiro.
- Thadeu, S. H., Reis, M. S., Moura, C. F., Caetano, P. F., Braga, J. L. & Pasquali, L. (2008). *Profissiógrafia dos Soldados Policiais Militares da Polícia Militar do Estado do Rio de Janeiro – Brasil*. Trabalho apresentado no XIII Conferência Internacional de Avaliação Psicológica, Portugal.
- Vasconcelos, A. G. (2010). *Evidências de validade preditiva de medidas psicológicas em relação ao desempenho no trabalho: Um estudo de caso em uma organização militar*. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte.
- Vasconcelos, T. S. (2005). *O Inventário Fatorial de Personalidade no Ambiente de Trabalho*. Tese de Doutorado. Universidade de Brasília, Brasília.

Recebido em julho de 2011

Reformulado em fevereiro de 2012

Aceito em maio de 2012

SOBRE AS AUTORAS:

Sayonara Helena Thadeu, Psicóloga, Mestre em Psicologia Social pela Universidade Salgado de Oliveira (RJ). Atualmente trabalha com seleção de pessoal na área de segurança pública.

Maria Cristina Ferreira, Psicóloga, Doutora em Psicologia pela Fundação Getúlio Vargas (RJ). Atualmente é Professora Titular do Programa de Mestrado em Psicologia da Universidade Salgado de Oliveira (RJ).

Cristiane Faiad, Doutora em psicologia pela Universidade de Brasília. Atualmente é Professora Titular do Programa de Mestrado em Psicologia da Universidade Salgado de Oliveira (RJ).