

**GOVERNO DO DISTRITO FEDERAL
POLÍCIA MILITAR DO DISTRITO FEDERAL
DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO E CULTURA
INSTITUTO SUPERIOR DE CIÊNCIAS POLICIAIS**

**A EFICÁCIA DAS AVALIAÇÕES PSICOLÓGICAS NAS SELEÇÕES DE
CANDIDATOS PARA FINS DE INGRESSO NA PMDF**

JÔNATAS CHAVES FARIAS - ASP OF PM

BRASÍLIA - DF, 07/12/2015



**GOVERNO DO DISTRITO FEDERAL
POLÍCIA MILITAR DO DISTRITO FEDERAL
DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO E CULTURA
INSTITUTO SUPERIOR DE CIÊNCIAS POLICIAIS**



JÔNATAS CHAVES FARIAS ASP OF PM

**A EFICÁCIA DAS AVALIAÇÕES PSICOLÓGICAS NAS SELEÇÕES DE
CANDIDATOS PARA FINS DE INGRESSO NA PMDF**

**BRASÍLIA - DF
2015**



JÔNATAS CHAVES FARIAS ASP OF PM

**A EFICÁCIA DAS AVALIAÇÕES PSICOLÓGICAS NAS SELEÇÕES DE
CANDIDATOS PARA FINS DE INGRESSO NA PMDF**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado à Banca Examinadora da
Polícia Militar do Distrito Federal – PMDF,
como requisito parcial para a obtenção do
grau de Bacharel em Ciências Policiais.

Orientadora: Prof.^a MSc **Alda Lino dos
Santos.**

**BRASÍLIA – DF
2015**

TERMO DE APROVAÇÃO

**A EFICÁCIA DAS AVALIAÇÕES PSICOLÓGICAS NAS SELEÇÕES DE
CANDIDATOS PARA FINS DE INGRESSO NA PMDF**

JÔNATAS CHAVES FARIAS

Data: 07, de dezembro de 2015.

Trabalho Técnico Científico/Profissional avaliado por:

Prof.^a MSc Alda Lino dos Santos.

Presidente

1º TEN QOPM Leonardo Barbosa da Silva

Membro

Prof.^a Cintia Gontijo Resende

Membro

Prof.^a MSc Alda Lino dos Santos.

Orientador de Conteúdo

Publicado no Boletim Interno nº ____ de ____ de _____ de _____.

COORDENAÇÃO DE CURSO

Dedico este trabalho a todas as pessoas que diretamente ou indiretamente contribuíram para sua confecção, especialmente a minha família, professores e amigos.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente a DEUS por tudo e por ter me dado perseverança, inteligência e saúde para concluir este curso e confeccionar o presente trabalho. Minha família pelo apoio prestado, em especial, minha esposa Deine Dias Nunes e minha filha Rafaella Dias Chaves, pessoas estas que são a razão do meu viver.

Os três últimos desejos de Alexandre - O Grande antes de morrer. Quando à beira da morte, Alexandre convocou os seus generais e relatou seus três últimos desejos:

1 - que seu caixão fosse transportado pelas mãos dos médicos da época;
2 - que fossem espalhados no caminho até seu túmulo os seus tesouros conquistados (prata, ouro, pedras preciosas...);

3 - que suas duas mãos fossem deixadas balançando no ar, fora do caixão, à vista de todos. Um dos seus generais, admirado com esses desejos insólitos, perguntou a Alexandre quais as razões.

Alexandre disse:

1 - Quero que os mais eminentes médicos carreguem meu caixão para mostrar que eles NÃO têm poder de cura perante a morte;

2 - Quero que o chão seja coberto pelos meus tesouros para que as pessoas possam ver que os bens materiais aqui conquistados, aqui permanecem;

3 - Quero que minhas mãos balancem ao vento para que as pessoas possam ver que de mãos vazias viemos e de mãos vazias partimos.

Alexandre, O Grande.

RESUMO

O presente trabalho de conclusão de curso, monografia, tem por escopo questionar a eficácia das avaliações psicológicas como fase eliminatória nos concursos públicos para fins de ingresso na Polícia Militar do Distrito Federal, bem como demonstrar aspectos relevantes sobre o exame psicotécnico ou avaliação psicológica nos concursos públicos realizados na Instituição. Tendo como metodologia a pesquisa bibliográfica, que constatou que a fase da avaliação psicológica traz diversos percalços administrativos e jurídicos aos candidatos e para o Estado. Mediante tal contexto, é de suma importância analisar a eficácia dos exames psicológicos na atuação profissional dos policiais não recomendados pela banca examinadora do certame, tanto nas carreiras de Oficial ou de Praça da Polícia Militar, abordando os métodos de aplicação dos testes, suas formas de correção, o perfil profissiográfico, seu caráter eliminatório, legislação e a jurisprudência correlata sobre o tema.

Palavras-chave: Exame Psicotécnico. Caráter eliminatório. Perfil Profissiográfico.

ABSTRACT

This working course completion, monograph, has the scope to question the effectiveness of psychological assessments as knockout stage in public procurement for entry purposes in the Military Police of the Federal District, as well as demonstrate relevant issues on psychometric examination or psychological assessment in contests Public performed in the institution. With the methodology the bibliographical research, which found that the psychological evaluation phase brings several administrative and legal mishaps candidates and for the state. Upon such a context, it is of paramount importance to analyze the effectiveness of psychological examinations in professional work of the police not recommended by the examiners of the event, both in careers officer or military police Square, covering the methods of applying the tests, forms correction, Profissiográfico profile, their eliminatory character, legislation and related jurisprudence on the subject.

Keywords: Psychotechnic examination. Eliminatory character. Professional Profile.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

§ – parágrafo

art. – artigo

CF/88 – Constituição da República Federativa do Brasil de 1988

CFO- Curso de Formação de Oficiais

CFP- Curso de Formação de Praças

CFP¹ - Conselho Federal de Psicologia

CRP – Conselho Regional de Psicologia

CP – Código Penal

inc. – inciso

MS – Mandado de Segurança

nº - número

p. – página

PMDF – Polícia Militar do Distrito Federal

Rel. – Relator

STF – Supremo Tribunal Federal

STJ – Superior Tribunal de Justiça

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	10
2 REFERENCIAL TEÓRICO.....	13
2.1. Histórico dos exames psicotécnicos.....	13
2.2. Histórico dos exames psicotécnicos no Brasil.....	16
2.3. Função dos testes psicológicos nos concursos públicos.....	22
2.4. Grau de objetividade e subjetividade dos testes.....	26
2.5. Perfil profissiográfico para os policiais militares.....	31
2.6. O perfil profissiográfico exigido no concurso para Oficial da PMDF realizado no ano de 2010.....	37
2.7. Caráter eliminatório dos testes psicotécnicos.....	48
2.8. Tipos de testes utilizados nos concursos e o que cada um visa avaliar.....	51
2.9. Vedação legal e jurisprudencial sobre os exames psicotécnicos.....	62
2.10. Metodologia.....	68
3 CONCLUSÃO.....	70
REFERÊNCIAS.....	72

1 INTRODUÇÃO

O tema da pesquisa é a eficácia das avaliações psicológicas nas seleções de candidatos para fins de ingresso na PMDF, tendo, como linha de pesquisa, a atividade policial reflexiva e o sistema de apoio à atividade policial.

Esse tema está de acordo com o exigido pelo o núcleo de estudo, pesquisa e extensão (NEPES), tendo em vista que respeita o previsto na instrução normativa nº 03, de 16 de julho de 2014, que estabelece as linhas de pesquisa do Departamento de Educação e Cultura/Instituto Superior de Ciências Policiais (DEC/ISCP), se enquadrando, como já supracitado, na área de “atividade policial reflexiva”, tendo como linha de pesquisa “estratégias contemporâneas em segurança pública”, uma vez que busca a melhor forma de oferecer um melhor serviço à sociedade estando em conformidade com o artigo 2º, I e artigo 5º da Instrução normativa da PMDF nº 03/2014.

A justificativa do presente trabalho se resume em abordar a importância para a Polícia Militar que ao analisar a eficácia das avaliações psicológicas na seleção de seus futuros policiais consiste em aperfeiçoar os métodos das avaliações psicológicas tendo como objetivo um tipo de avaliação continuada de seus policiais e também com o intuito de amenizar as ações judiciais e realizar um teste mais objetivo. Normalmente nos concursos, diversos candidatos conseguem ingressar na instituição via ação judicial, e a fase em que mais se demanda tais ações é a da avaliação psicológica, que conseqüentemente, o Distrito Federal e a PMDF arcam com diversos prejuízos de eficiência e financeiros advindos das ações propostas pelos candidatos, ou seja, analisar a eficácia dos exames psicológicos na atuação profissional dos policiais não recomendados pela banca examinadora do concurso público pode ser um grande fator eficiente para a Polícia Militar do Distrito Federal, visto que iria diminuir a incidência de formação de policiais fora dos respectivos cursos regulares.

O problema visa questionar a eficácia das avaliações psicológicas como fase eliminatória nos concursos públicos para fins de ingresso na Polícia Militar do Distrito Federal que, tal fase, sempre gerou litígios administrativos e judiciários, e que por este motivo, faz-se necessário questionar: Qual é a eficácia dos exames

psicológicos nas seleções de ingresso para exercício das graduações de praça ou postos de oficiais na PMDF?

A hipótese leva a crer que há indícios de que a eficácia dos exames psicológicos nas seleções para ingresso na PMDF não aferem plenamente a capacidade do candidato para exercer a profissão de policial militar do Distrito Federal.

O objetivo geral tem por escopo demonstrar e analisar aspectos relevantes sobre o exame psicotécnico ou a avaliação psicológica nos concursos públicos para fins de ingresso na Polícia Militar do Distrito Federal, nas carreiras de Oficial e de Praça da Polícia Militar, abordando os métodos de aplicação dos referidos testes psicológicos, suas formas de correção, seu caráter eliminatório, aspectos relevantes sobre o perfil profissiográfico, legislação e a jurisprudência correlata sobre o tema.

O objetivo específico é o de apresentar à PMDF a invalidade fática das avaliações psicológicas realizadas durante os processos de seleção, visto o seu caráter subjetivo e a alta taxa de policiais que comprovaram de fato, serem aptos a exercerem a profissão de policial militar.

Os processos de seleções para fins de ingresso na Polícia Militar do Distrito Federal, denominado concurso público, assim como prevê o art. 37, II da Constituição Federal são realizados em diversas fases de acordo com o edital de cada certame que nos últimos concursos (CFO, CFP1, CFP2, CFP3 e CFP4) realizados entre os anos de 2009 e 2014, tais fases normalmente de acordo com os respectivos editais foram: prova objetiva e discursiva, TAF (teste de aptidão física), exames médicos, **avaliação psicológica** e investigação social e de vida pregressa.

Desse modo as avaliações psicológicas, em tese, devido ao seu grau de subjetividade, podem gerar dúvidas em sua eficácia e se realmente é medida satisfatória para aferir o perfil psicológico do candidato para exercer o cargo de policial militar. A nomenclatura anteriormente utilizada nos concursos para a PMDF era o termo “não recomendado” para eliminar o candidato do certame que no último concurso para praças, a nomenclatura utilizada passou a ser apto ou inapto. Pode-se depreender, com a antiga nomenclatura, certo subjetivismo perante a banca responsável pela organização do concurso e da respectiva avaliação psicológica de determinado certame, a utilização dos referidos termos, “recomendado ou não

recomendado” trazem a ideia de que, quando não se recomenda algo, não significa que o que não foi recomendado vai acontecer de fato, ou seja, recomendar é algo subjetivo, que parte de uma concepção de possibilidade de um fato acontecer ou não.

É importante ressaltar que as avaliações psicológicas como fase eliminatória nos concursos públicos para fins de ingresso na Polícia Militar do Distrito Federal, hodiernamente, provocam diversos litígios administrativos e jurídicos, e que, por este motivo, faz-se necessário questionar novamente: Qual a eficácia dos exames psicológicos nas seleções de ingresso para exercício da função de policial militar?

A Polícia Militar, em decorrência da sua organização estrutural, necessita de diversas atividades profissionais, tanto administrativas como operacionais, em que sempre terá espaço para as mais diversas áreas de formação do policial, não sendo somente a avaliação psicológica meio hábil a delimitar a capacidade de cada candidato de exercer alguma atividade profissional na Polícia Militar do Distrito Federal.

Por estes motivos é de suma importância fazer uma análise e tentar explicar e estudar a invalidade fática das avaliações psicológicas realizadas durante as fases do concurso, em decorrência de testes eivados de uma provável subjetividade.

Portanto, por se tratar de um tema na área Policial e Jurídica, mas precisamente na esfera do direito administrativo, o pesquisador identifica que a pesquisa bibliográfica e de campo deverá ser a mais indicada, buscando através desta, consolidar procedimentos que visam superar os limites das análises meramente quantitativas.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Histórico dos exames psicotécnicos

Com o advento da Constituição Federal de 05 de outubro de 1988, verificou-se um dos mais significativos avanços democráticos no que tange a aspiração a um cargo ou emprego público. A nossa Carta Magna em seu Título III, Capítulo VII, tornou obrigatória a realização de concursos públicos para ingresso no serviço público, podendo-se observar tal imposição expressamente prescrita em seu artigo 37 e seus dois incisos, *in verbis*:

Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte: Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998.

I - os cargos, empregos e funções públicas são **acessíveis aos brasileiros** que preencham os **requisitos estabelecidos em lei**, assim como aos estrangeiros, na forma da lei; Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998.

II - a investidura em cargo ou emprego público depende de **aprovação prévia em concurso público** de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração; Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998, (grifo nosso)

Mediante tal contexto, o concurso público passa a ser um instituto que proporciona igualdade de condições a todos que assim desejarem ingressar na Polícia Militar do Distrito Federal, dissipando as mazelas que deturparam o funcionalismo público no passado, as quais projetavam a ideia, de que os cargos e empregos dessa natureza eram providos não pela capacidade funcional, mas sim, pelo favorecimento pessoal.

Reportando-nos às carreiras inseridas na seara da segurança pública, mas precisamente a de Oficial ou de Praça da Polícia Militar do Distrito Federal, àquelas que fazem uso do poder da polícia para seu exercício, com o uso de armas de fogo, equipamentos menos que letais etc. Depreende-se que seus profissionais necessitam de um perfil psicológico diferenciado em virtude das diversas situações de risco que permeiam seu cotidiano. Com base em tal asserção, faz-se necessário

a utilização de uma seleção diferenciada de seus candidatos, surgindo assim, as avaliações psicológicas como fase do concurso para aferição da capacidade psíquica do futuro policial militar.

Com isso, torna-se necessário, desta forma, para uma melhor contextualização temática, adentrarmos especificamente à história dos testes psicotécnicos, onde serão elencados os mais recentes testes congêneres que datam do início do século XX, progredindo, segundo Pasquali (2001), por sucessivas décadas, a saber:

Década de Galton (1880). Para Francis Galton (biólogo inglês) “a avaliação das aptidões humanas se dava por meio da medida sensorial, através da capacidade de discriminação do tato e dos sons. Entendia que a única informação que nos atinge, vinda dos acontecimentos externos, passa, aparentemente pelo caminho de nossos sentidos. Quanto maior o discernimento que os sentidos tenham de diferentes, maior o campo em que podem agir no nosso julgamento de inteligência” Galton *apud* Anastasi, (1977, p.8).

A contribuição de Galton para psicometria (medida de duração e da intensidade de processos mentais, por meio de métodos padronizados) ocorreu em três áreas: criação de testes antropométricos para medida de discriminação sensorial (barras para medir a percepção de comprimento); apito sonoro para percepção de altura do tom; criação de escalas de atitudes (escala de pontos, questionários e associação livre) e desenvolvimento e simplificação de métodos estatísticos (método da análise quantitativa dos dados coletados).

Década de Cattell: (1890). Influenciado por Galton, o psicólogo americano James M. Cattell, desenvolveu medidas das diferenças individuais, o que resultou na criação da terminologia “*Mental Test*” (teste mental). Elaborou sua tese sobre diferenças no Tempo de Reação, o qual registra os minutos decorridos entre a apresentação de um estímulo ou ordem para começar a tarefa e a primeira resposta emitida pelo examinando. Cattell seguiu as idéias de Galton, dando ênfase às medidas sensoriais, porque elas permitiam uma maior precisão.

Década de Binet: (1900). Seus interesses se voltavam para avaliação das aptidões mais nas áreas acadêmica e da saúde. Alfred Binet e Henri fizeram uma série de críticas aos testes até então utilizados, afirmando que eram medidas

exclusivamente sensoriais que, embora permitisse maior precisão, não tinham relação importante com as funções intelectuais. Seu conteúdo intelectual fazia somente referências às habilidades muito específicas de memorizar e calcular, quando deveriam se ater às funções mais amplas como memória, imaginação, compreensão etc. Em 1905, Binet e Simon desenvolveram o primeiro teste com 30 itens (dispostos em ordem crescente de dificuldade) com o objetivo de avaliar as mais variadas funções como julgamento, compreensão e raciocínio, para detectar o nível de inteligência ou retardo mental de adultos e crianças das escolas de Paris. Estes testes de conteúdo cognitivo atendiam a funções mais amplas, e foram bem aceitos, principalmente nos EUA, a partir da sua tradução por Terman (1916) nasceu, assim, a era dos testes com base no Q.I. (coeficiente de inteligência), idealizado por W. Stern.

O período de (1910-1930) é considerado a era dos testes de inteligência sob as influências: do segundo teste de Binet e Simon (1909); do artigo de Spearman sobre o fator G (1909); da revisão do teste de Binet para os EUA (Terman, 1916); e do impacto da 1ª Guerra Mundial com a necessidade de seleção rápida e eficiente, de contingente para as Forças Armadas.

A Década da Análise Fatorial: (1930). Por volta de 1920, diminuiu-se o entusiasmo pelos testes de inteligência, sobretudo por se demonstrar dependentes da cultura onde foram criados. Nos EUA, Thurstone foi relevante para a época, porquanto além de desenvolver a análise fatorial múltipla, atuou no desenvolvimento da escalagem psicológica (Thurstone e Chave, 1929) fundando, em 1936, a Sociedade Psicométrica Americana e a revista *Psychometrika*.

A Era da Sistematização: (1940-1980). Esta época é marcada por duas tendências opostas: os trabalhos de síntese e os de crítica. Em 1954, Guilford reedita *Psychometric Methods* e tenta sistematizar a Teoria Clássica, e Torgerson (1958) a Teoria sobre a Medida Escolar. Além disso, Cattell e Warburton (1967) procuraram sintetizar os dados de medida em personalidade e, Guilford (1967), a Teoria sobre a Inteligência. Entre os trabalhos da crítica, destaca-se Stevens (1946), que levantou o problema das escalas de medidas. Divulgou-se também a primeira crítica à Teoria Clássica dos testes na obra de Lord e Novick (1968, *Statistical Theory of Mental Tests Scores*), que iniciou o desenvolvimento de uma Teoria

Alternativa, a do Traço Latente, que se junta à Teoria Moderna de Psicometria, e a Teoria de Resposta ao Item - TRI. Outra tendência crítica para superar as dificuldades da Psicometria clássica foi iniciada pela Psicologia Cognitiva de Sternberg e Detterman (1979), Sternberg e Weil (1980), com seu modelo, procedimentos e pesquisas sobre os componentes cognitivos, na área da inteligência.

A Era da Psicometria Moderna (Teoria de Resposta ao Item - TRI): (1980). Talvez chamar a era atual de TRI seja inadequada por que esta teoria, embora seja o modelo mundo moderno, ainda não resolveu todos seus problemas fundamentais para se tornar um modelo definitivo de psicometria e ela não veio para substituir toda a psicometria clássica, mas apenas partes dela. Porém, é o que há de mais novo nesse campo.

2.2 Histórico dos exames psicotécnicos no Brasil

Na Bahia, em 1924, Isaias Alvez fez a adaptação da escala Binet-Simon, considerada como um dos primeiros estudos de adaptação de instrumentos psicométricos no Brasil (NORONHA & ALCHIERI, 2005).

A história das avaliações psicológicas no Brasil surgiu a partir de um movimento europeu e norte-americano datado do início do século XX e que se confunde coincidentemente com a história da psicologia brasileira. De acordo com Pasquali e Alchieri (2001, s/p):

É possível apreender a história da avaliação psicológica brasileira em cinco grandes períodos, decorrentes do desenvolvimento do campo de conhecimento científico e cultural. Compreendendo o período entre 1836 a 1930, a produção médico-científica acadêmica foi considerada o gérmen do desenvolvimento da Psicologia no Brasil, à semelhança da Europa, cujas ideias de cunho positivista, vinculadas à psiquiatria, deram origem aos primeiros estudos de Psicologia, principalmente em Salvador e no Rio de Janeiro.

No período supracitado, pelos autores foram definidos três aspectos principais para o desenvolvimento do uso de testes psicológicos no Brasil, a saber:

A Psicologia foi introduzida nas faculdades de medicina como um novo campo do conhecimento com novos temas abordados em teses acadêmicas relacionavam-se às questões de Neurologia, Psiquiatria e Sanidade Mental.

A atenção voltada para a busca da compreensão do homem e para os estudos da inteligência deram origem às primeiras referências à Psicologia, tais são conforme preceitua: Psicofisiologia acerca do homem, por Francisco Tavares da Cunha (em Salvador, no ano de 1851) e Proposições a respeito da Inteligência, por José Augusto César de Menezes (no Rio de Janeiro, no ano de 1843), respectivamente. Em instituições de saúde, como o Hospital Psiquiátrico São Pedro (em Porto Alegre, no ano de 1884) e o Hospital do Juqueri (na cidade de São Paulo, no ano de 1898). (NORONHA & ALCHIERI, 2005).

Estudos estes, direcionados à psiquiatria que deram importância à avaliação psiquiátrica. Fernandes Figueira, médico pediatra, utilizou, pela primeira vez, um teste de inteligência com pacientes do Hospício Nacional em 1913 a escala de Binet-Simon foi, portanto, o primeiro instrumento estruturado de avaliação a ser empregado no país (sua revisão foi chamada de escala de inteligência Stanford-Binet e considerada o primeiro instrumento útil para a mensuração da capacidade cognitiva geral - conhecida como Quociente de Inteligência, ou QI). José Joaquim Medeiros e Albuquerque publicou "Psicologia de um Neurologista - Freud e suas teorias sexuais" (1919) é o primeiro livro de testes denominado "Tests" (1924).

O uso da psicologia nas escolas ocorreu no período que surgiu um movimento a favor da psicologia pedagógica no Rio de Janeiro e em São Paulo. Em 1914, é inaugurado o Laboratório de Pedagogia Experimental na Escola Normal, cujo foco foi os estudos da memória, inteligência infantil e psicomotricidade. Marcia Ferreira Amendola e como já mencionado, Isaias Alves fez a adaptação brasileira da escala Binet-Simon em 1924.

O Surgimento de centros de pesquisa psicobiológica junto aos laboratórios em instituições relacionadas à área de saúde - surge o primeiro Laboratório de Psicologia do Hospital Nacional de Alienados em 1907. O segundo período, entre 1930 e 1962, os autores situam a criação das primeiras universidades e consequente movimento de organização da Psicologia, tanto no ensino e pesquisa quanto na própria profissão. Apesar de o ensino de psicologia permanecer restrito às escolas normais, novos programas foram criados, entre eles. Os laboratórios de Psicologia, que ainda contavam com a colaboração de representantes da comunidade internacional, como, *Theodore Simon*, no laboratório de psicologia,

situado na Escola de Aperfeiçoamento Pedagógico em Belo Horizonte, chefiado por Helena Antipoff e dedicado aos estudos da inteligência geral, aprendizagem, memória, psicomotricidade, julgamento social e julgamento moral, personalidade e tipos de criança, entre outros. Havia, também, o Serviço de Psicologia Aplicada (SPA), na Faculdade de Educação em São Paulo, no qual foi instalado o Laboratório de Psicologia Educacional e, em 1932, os cursos de aperfeiçoamento e especialização voltados à psicologia na Escola Nacional, posteriormente, Instituto de Educação, na cidade do Rio de Janeiro. Com a fundação de algumas universidades (USP é a primeira), surgiram várias disciplinas de psicologia ensinadas em diferentes cursos da época (Medicina, Filosofia, Direito, Administração, Sociologia).

O ensino de psicologia ensejou as primeiras pesquisas psicológicas, sendo a pioneira na área de psicologia social e relações humanas por Eliezer Schneider. Em São Paulo, no ano de 1927, Henri Pierón lecionou Psicologia Experimental e Psicometria.

As pesquisas psicológicas também eram desenvolvidas fora do ambiente acadêmico, nos centros orientados para questões do trabalho, como no: Instituto de Seleção e Orientação Profissional (ISOP); Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI) e Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC), dentre outros. Assim como em centros pedagógicos de educação, onde foram realizadas adaptações e revisões de numerosos testes de inteligência e aptidão, incluindo a elaboração de testes para medida psicológica e verificação do rendimento do ensino (ALCHIERI & CRUZ, 2006). O primeiro setor do mundo social do trabalho em que se deu a aplicação da Psicologia foi o setor de transportes, origem do campo de atuação da Psicologia do Trânsito. Em 1951, o ISOP iniciou o exame de candidatos para obtenção da Carteira Nacional de Habilitação (CNH) por meio de entrevistas, provas de aptidão e personalidade e, em 1962, o Conselho Nacional de Trânsito (CONTRAN) estendeu o exame psicotécnico a todos os candidatos à CNH (ALCHIERI & CRUZ, 2006).

De acordo com Pasquali e Alchieri (2001): A instrumentação utilizada pelos pesquisadores da época estava amparada nos testes psicológicos de inteligência, aptidão, inventário de personalidade e projetivos, no entanto, foram às avaliações de inteligência e de personalidade as maiores responsáveis pelo aumento de

publicações de artigos em periódicos científicos referentes à avaliação psicológica neste período no país.

Para estes autores, o período foi o mais produtivo no Brasil em relação aos testes psicológicos, conhecido como período áureo, havendo grande entusiasmo e crença exagerada no poder desses instrumentos. No terceiro período, entre 1962 e 1970, houve a regulamentação da Psicologia como disciplina e como profissão (Lei nº 4.119 de 1962), culminando com a criação do Conselho Federal de Psicologia (CFP¹) e os Conselhos Regionais de Psicologia (CRP), (Lei 5.766 de 1971), Com a edição de tais leis, surgiu uma rápida expansão da Psicologia no Brasil, que acabou acarretando a queda da qualidade dos cursos por falta de docentes experientes e qualificados na área.

Diante de tal situação, provocou um crescente desinteresse pela aprendizagem de medidas psicológicas, descrédito e banalização no uso dos instrumentos objetivos, associados ao engessamento na construção e atualização de instrumentos nacionais (ALCHIERI & CRUZ, 2006).

Neste período, os testes foram criticados e o uso minimizado, o que representou um forte declínio na produção de artigos, estudos e criação de instrumentos, tanto no Brasil quanto em outros países. As explicações a esta redução eram o movimento cultural de reação à quantificação, quanto ao positivismo e às suas manifestações técnicas, juntamente com o advento do humanismo e da dialética na compreensão do comportamento humano, que tornava a medida como algo impraticável (PASQUALI & ALCHIERI, 2001).

No período entre 1970 e 1990, Pasquali e Alchieri (2001) retrataram um momento de expansão da Psicologia, porém, marcado por crises. Enquanto surgiam cursos de pós-graduação, que possibilitaram o aumento do ensino e de pesquisas em avaliação psicológica, faltavam docentes qualificados. Em relação aos testes psicológicos, este período foi aquém do esperado, havendo sido abandonados ou usados sem atualização de suas normas. A pesquisa foi anulada, assim como a produção e publicação de artigos, o que se faz sentir no despreparo dos profissionais e docentes da área de avaliação psicológica até os dias atuais.

Os psicólogos centravam sua prática em clínicas particulares ou em seleção de pessoal, sem um preparo adequado quanto aos métodos e técnicas disponíveis, o que provocou uma série de críticas pela sociedade. O problema se estendeu quando o CFP¹ e os CRPs não se mostraram preocupados com a ausência de estudos dos instrumentos, deixando a disseminação de testes nas mãos do mercado editorial, que traduziu, adaptou e comercializou instrumentos para os mais diversos propósitos, sem qualquer cuidado com essa prática.

Os psicólogos que faziam desses testes, por não terem suficiente conhecimento para perceber a carência técnica e metodológica, não tinham maiores críticas em utilizar esse material, ensejando uma reação da sociedade, dos usuários e das vítimas do uso abusivo e indiscriminado desta prática por parte de psicólogos despreparados quanto à avaliação psicológica.

Numerosos processos judiciais contra decisões pautadas em resultados de testes psicológicos e por erros dos profissionais mobilizou o CFP¹ a criar a Comissão Nacional de Avaliação Psicológica, cujo objetivo, dentre outros, era analisar a situação e as principais dificuldades em avaliação psicológica com que o psicólogo se deparava.

No período, de 1990 até os dias atuais, as repercussões negativas dos testes psicológicos, resultantes dos processos judiciais contrários aos resultados de avaliações psicológicas, geraram a mobilização de alguns profissionais, pesquisadores e, em especial, do CFP¹. As ameaças de ordem judicial para extinguir o Psicotécnico no Trânsito em 1997 culminaram com uma tomada de atitude por parte da classe dos psicólogos e dos Conselhos para verificar os problemas das técnicas de avaliação psicológica.

Apesar das dificuldades, algumas iniciativas foram e vêm sendo tomadas no sentido de promover a avaliação psicológica brasileira e lhe conferir a devida importância. O Instituto Brasileiro de Avaliação Psicológica (IBAPP, 1998), composto por pesquisadores da área de avaliação, visando à pesquisa científica sobre a instrumentalização psicológica e à criação e validação de técnicas de exame psicológico, vem procurando promover a área por meio da organização de eventos científicos, da publicação de livros e de uma revista de Avaliação Psicológica para unificar as pesquisas, além da representação dos psicólogos junto aos órgãos de

classe. Também é intenção do IBAPP, é que haja uma maior discussão sobre como formar psicólogos em avaliação psicológica (NORONHA, PRIMI & ALCHIERI, 2005).

Atualmente, verifica-se uma participação ativa da categoria na produção do conhecimento em avaliação psicológica em diversos trabalhos, pesquisas, ensino e intervenção profissional, especialmente, em virtude da expressiva produção de artigos, livros e eventos nacionais e internacionais da área (ALCHIERI & CRUZ, 2006).

O aumento na demanda por realização de avaliação psicológica para motoristas, porte de armas, e principalmente nos concursos públicos para ingresso nas polícias civil e militar, acrescentaram a necessidade de mais estudo científico sobre os testes psicológicos, que a ausência de tais estudos serve até hoje para embasar processos judiciais. Portanto, atualmente se requer uma análise e solução dos problemas decorrentes do abuso das avaliações psicológicas e do uso inadequado dos testes psicológicos. A legislação vem responsabilizar o profissional, exigindo deste, qualidade na prestação de serviços à sociedade e principalmente imparcialidade na correção das avaliações nos concursos públicos realizados no Brasil, e que exijam a fase avaliação psicológica. (PASQUALI & ALCHIERI, 2001).

A Psicologia erigiu-se, principalmente, a partir da *práxis* da avaliação psicológica. De forma semelhante ocorreu à Psicologia Jurídica, que se baseou na verificação da autenticidade de testemunhos nos processos judiciais (Psicologia do Testemunho), a partir do processo Psicodiagnóstico. Decorre, portanto, dessa prática psicológica, a importância atribuída pelo Poder Judiciário ao saber psicológico sobre o indivíduo, a partir do uso de técnicas de exame, tradicionalmente, considerado um campo pragmático, científico e objetivo do conhecimento, na obtenção da verdade jurídica. Para Brito (2004), os psicólogos, ao procurar atender a demanda do poder judiciário na produção de uma verdade sobre o indivíduo, buscaram se especializar nas técnicas de exame psicológico, denominadas de perícias, estudos de casos, exames criminológicos, por conseguinte, uma prática, cuja exclusividade, confere ao psicólogo um saber científico-psicológico que será aplicado à produção da verdade jurídica.

2.3 Função dos testes psicológicos nos concursos públicos

Muito se discute sobre a função do exame psicológico nos concursos públicos para a Polícia Militar. Os exames psicotécnicos são exigidos por lei de acordo com a carreira a ser pretendida pelo o candidato, especificamente na Polícia Militar do Distrito Federal tal exigência esta contida no Art. 11 da lei 7.289/1984 (Estatuto dos Policiais Militares do Distrito Federal) com redação dada pela a lei 12.086/2009. Todavia, nada obstante, a legislação autorizar a aplicação de provas psicológicas aos candidatos a cargos da Polícia Militar, passou - se a existir, na época da realização do primeiro concurso que exigiu nível superior de escolaridade na PMDF, havia vedação expressa à aferição de perfil profissiográfico, conforme se extraia da leitura do art. 14, §2º do Decreto nº 6.944/2009 que vigorou até setembro de 2010, oportunidade em que foi alterado pelo Decreto nº 7.308/2010, o qual excluiu do artigo 14 a vedação ao exame profissiográfico. Em tese, o exame psicotécnico visa avaliar e adequar o candidato a um perfil profissiográfico o que era vedado em face do artigo 14 do Decreto Federal nº 6.944 de 21 de agosto de 2009, e do artigo 3º, da Resolução 01/2002 do Conselho Federal de Psicologia, que estabelecem que os requisitos da avaliação devem constar no edital e serem acessíveis a um leigo, vejamos respectivamente: *in verbis*:

Art. 14. A realização de exame psicotécnico está condicionada à existência de previsão legal expressa específica e deverá estar prevista no edital.

§ 1º O exame psicotécnico **limitar-se-á à detecção de problemas psicológicos** que possam vir a comprometer o exercício das atividades inerentes ao cargo ou emprego disputado no concurso.

§ 2º É vedada a realização de exame psicotécnico em concurso público para **aferição de perfil profissiográfico**, avaliação vocacional ou avaliação de quociente de inteligência.

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

Com a leitura do § 2º do citado artigo, depreende - se que o Decreto nº 6.944/2009, quando o art. 14, § 2º estava em vigor, fosse aplicável apenas no âmbito federal, é certo que trouxe normas gerais para condução de concursos

públicos, de observância obrigatória pela Administração Pública, em seu sentido formal, como um todo, até mesmo com o intuito de evitar avaliações parciais e equivocadas de subjetivismos, que somente se prestariam a prejudicar candidatos aptos a ocupar os cargos públicos objeto dos certames que especificamente nos concursos federais (Polícia Federal, Polícia Rodoviária Federal, dentre outros) fica vedada essa imposição de adequar o candidato a um perfil profissiográfico, a qual indevidamente vinha prevista nos editais dos concursos públicos, principalmente nos concursos do seguimento da Segurança Pública.

Corroborando o ante-exposto, e não obstante seja uma norma federal, aplica-se a outros entes da federação que realizem concursos, seguindo-se o princípio da simetria e da subsidiariedade, que dita o seguinte: “quando há uma norma específica, esta deverá prevalecer sobre a geral, mas no caso de não haver norma específica a geral prevalecerá, nos termos do art. 24 §, 4º da Constituição Federal, ou seja, o Estado da Federação ou o Distrito Federal quando não editarem norma específica sobre concursos públicos deverá prevalecer o que expressa os aludidos princípios”.

Outro ponto importante é que o exame psicotécnico deveria em tese somente avaliar se o candidato tem alguma patologia psicológica que o impeça de exercer o cargo, visto que alguns dos exames em tela, apesar de serem considerados científicos, também em alguns de seus testes, não têm critérios fidedignos que afirmam plenamente e objetivamente a capacidade mental fática de cada candidato.

Segundo o entendimento de Douglas (2009) em seu artigo “A Qualidade do serviço público, o exame psicotécnico e o Princípio da Segurança Jurídica” diz que: o exame psicotécnico é muito importante nas seleções públicas visto ser o exame psicotécnico um instrumento usado em prol da qualidade do serviço público quando pautado em critérios objetivos, imparciais e legais.

O exame psicotécnico tem também a função de selecionar candidatos que em tese se mostrem capazes de exercer o cargo pretendido através de diversos testes que analisam diversas aptidões do candidato.

É importante ressaltar o entendimento do eminente jurista Celso Antônio Bandeira de Mello (2003), sobre os testes psicotécnicos: Exames psicológicos só podem ser feitos como meros exames de saúde, no qual se inclui a higidez mental dos candidatos, ou no máximo – e, ainda assim, apenas no caso de certos cargos ou empregos –, para identificar e inabilitar pessoas cujas características psicológicas revelem traços de personalidade incompatíveis com o desempenho de determinadas funções.

E aqui é interessante fazer um comparativo didático importante. A norma penal fere a liberdade da pessoa de forma similar e por razões igualmente aceitas socialmente, o concurso público limita a liberdade de acesso ao cargo público. Desta forma, já que estamos diante de normas que limitam a liberdade do cidadão, precisa-se enxergar essa limitação de modo bem claro, pois se a norma penal exige, para cumprir o princípio da legalidade, que sua aplicação somente seja permitida nos termos delineados pela parte geral do Código Penal, com razão semelhante à limitação ao acesso a cargo público, mediante a seleção em concursos públicos, deve ser apresentada de maneira objetivamente clara.

Não há a menor sombra de dúvida em oferecer respostas veementemente negativas às perguntas acima. E nesse trabalho de conclusão de curso haverá uso de uma afirmação complexa, que se mal entendida pode confundir-se com algo diverso da verdadeira intenção. Em algumas hipóteses, a eliminação do candidato é subjetiva porque é arbitrária; não porque o exame psicotécnico o seja na sua plenitude. A subjetividade aqui está como lado inverso da liberdade administrativa permitida pela Constituição Federal, é o enaltecimento do critério arbitrário em detrimento da legalidade. É aqui, nesta “brecha” que, às vezes, os maus administradores públicos fazem uso de expedientes impronunciáveis para eliminar ou aprovar candidatos inimigos ou amigos seus, pondo por terra a própria finalidade do concurso público e a impessoalidade e moralidade públicas.

Nessas matérias, não temos como definir nem sequer o que é normal, porque o exame psicotécnico não é uma prova, mas um exame, em tese, de saúde mental, que objetivamente deve aferir habilidades cognitivas e motoras do candidato que aspira ser um policial militar, e é desse modo que o teste deve ser encarado.

Logo, como a lei do exemplo acima não nos responde claramente o que ela quer e precisa para considerar adequado determinado candidato, temos, aí, uma hipótese clara advertida por Carvalho Filho (2007), de que: "Ao editar as leis, o Poder Legislativo nem sempre possibilita que sejam elas executadas. Cumpre, então, à Administração criar os mecanismos de complementação das leis indispensáveis a sua efetiva aplicação".

Assim, conclui-se que a legalidade exigida para o exame psicotécnico em concurso público vai além da mera e simples previsão em lei da existência do exame como fase eliminatória no certame, pois só haverá completo atendimento a legalidade se houver além dessa previsão, a adequada definição do perfil profissiográfico, sob a pena de ser a norma jurídica do psicotécnico dotada apenas de eficácia limitada, impediente de eliminação dos candidatos por faltar norma regulamentadora.

Deste modo, as práticas de avaliação psicológica podem se tornar formas ineficientes ou abusivas de intervenção profissional, ensejando a realização de denúncias contra psicólogos junto aos Conselhos Regionais de Psicologia. Em pesquisa recentemente divulgada pela Comissão de Orientação e Ética do Conselho Regional de Psicologia de São Paulo (CRP¹-SP), verificou-se que a área de maior concentração de processos éticos é a da avaliação psicológica e que os principais aspectos referem-se basicamente: às técnicas utilizadas; à condução do profissional durante a avaliação; à fundamentação das conclusões e à produção de um laudo parcial, quando apenas uma parte é avaliada (JORNAL PSI, JAN/MAR 2006).

Preocupação semelhante ocorre na Comissão de Orientação e Ética do Conselho Regional de Psicologia do Rio de Janeiro (CRP¹-RJ). O uso de técnicas não padronizadas, com vistas ao diagnóstico de abuso sexual de crianças, parece ser um dos itens que mais têm levado os psicólogos a serem processados eticamente.

Segundo Uziel (2006), se o psicólogo opta por uma técnica, sua escolha deve se remeter à ética. Nesse sentido, resta a dúvida: o que faz o psicólogo nesses lugares em que seu olhar técnico é requisitado? O que é ético fazer? De acordo com Brito (2004), a prática em Psicologia não pode estar afastada dos indicadores dispostos no Código de Ética Profissional dos Psicólogos, que são os princípios

norteadores da atuação profissional em qualquer espaço. De um modo geral, o assunto tem gerado debates em alguns Conselhos Regionais de Psicologia (CRP¹-RJ, CRP¹-RS e CRP¹-SP) acerca do papel a ser desempenhado pelos psicólogos diante da demanda do poder judiciário, incluindo as técnicas e instrumentos empregados. Nesse sentido, Noronha e Freitas (2005) entendem ser imprescindível que a avaliação psicológica seja repensada e melhor discutida nos âmbitos nacional e internacional. De acordo com as autoras, a American Psychological Association (APA) estabeleceu alguns princípios éticos norteadores da formação e atuação dos psicólogos, como os que se referem à competência do profissional, que deve se manter em constante atualização científica e prática, além do princípio de responsabilidade científica e profissional, o qual determina que o profissional deva procurar técnicas específicas para atender determinados tipos de clientela. Para finalizar, ressalto Noronha (2002), quando afirma que ainda é a formação que orienta a ação do psicólogo e, para que este seja com um mínimo de problemas graves e frequentes, é preciso investir na preparação do profissional.

2.4 Grau de objetividade e subjetividade dos testes

O Conselho Federal de Psicologia editou a Resolução n. 01/2002, de 19 de abril de 2002, em seu artigo 1º dispõe que os critérios da Avaliação Psicológica sejam objetivos e científicos:

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

§ 1º - Para proceder à avaliação referida no *caput* deste artigo, o psicólogo deverá utilizar métodos e técnicas psicológicas que possuam características e normas obtidas por meio de procedimentos psicológicos reconhecidos pela comunidade científica como adequados para instrumentos dessa natureza. (grifo nosso)

O Decreto Federal nº 6.944/09, com sua nova redação, considera que a redação vigente do referido Decreto que estabelece que os critérios devam ser fixados previamente por meio de estudo científico às exigências da Avaliação Psicológica, *in verbis*:

Art. 14. A realização de avaliação psicológica está condicionada à existência de **previsão legal específica** e deverá estar prevista no edital.

§ 1º Para os fins deste Decreto, considera-se avaliação psicológica o emprego de procedimentos científicos destinados a aferir a compatibilidade das características psicológicas do candidato com as atribuições do cargo.

§ 2º A avaliação psicológica será realizada após a aplicação das provas escritas, orais e de aptidão física, quando houver.

§ 3º Os requisitos psicológicos para o desempenho no cargo deverão ser estabelecidos previamente, por meio de estudo científico das atribuições e responsabilidades dos cargos, descrição detalhada das atividades e tarefas, identificação dos conhecimentos, habilidades e características pessoais necessários para sua execução e identificação de características restritivas ou impeditivas para o cargo.

§ 4º A avaliação psicológica deverá ser realizada mediante o uso de instrumentos de avaliação psicológica, capazes de aferir, de forma objetiva e padronizada, os requisitos psicológicos do candidato para o desempenho das atribuições inerentes ao cargo.

§ 5º O edital **especificará os requisitos psicológicos** que serão aferidos na avaliação. (grifo nosso)

Conforme (NORONHA, 2005), observa - se que: “A avaliação psicológica é uma atividade profissional bastante questionada e controvertida na Psicologia. A avaliação não teve um início que lhe conferisse simpatia: começou com a rotulação dos doentes e débeis mentais e foi muito criticada por seus métodos psicofísicos e pela pouca precisão científica de seus resultados”.

Como já mencionado, o teste psicotécnico ou avaliação psicológica é realizado mediante tais técnicas e procedimentos aprovados pelas resoluções: CFP¹ Nº 001/2002 e CFP¹ Nº 002/ 2003. Nos exames em si, são usados diversos tipos de avaliações, tanto objetivas como subjetivas. As avaliações objetivas são aquelas, nas quais existe certa lógica ou resposta correta a ser dada, como por exemplo, os testes de raciocínio lógico, os testes de memória etc.

Os testes subjetivos são avaliações que geram diversas discussões nas seleções públicas acerca de sua validade, pois não há resposta certa ou errada, mas sim um posicionamento de acordo com a maneira de ser de cada candidato, levando em consideração suas concepções e valores morais, religiosos, de conhecimento empírico etc. Cada indivíduo é um único ser indivisível que pensa e age de forma natural não sendo viável um exame que tenha critérios subjetivos

servir de parâmetro para eliminar os candidatos de um certame público de ampla concorrência e de um nível de complexidade considerável devido às diversas fases em que se processa. Exemplos de testes subjetivos são as avaliações de personalidade, como o Teste Palográfico, CPS, IFP - R, dentre outros. Nestes últimos, cada um dos testes tem um manual de como proceder à sua realização e nesse mesmo manual é citado que não existem respostas certas ou erradas **cunho estritamente subjetivo**. (grifo nosso)

Segundo Silva (2011, s/p), em seu artigo “Os testes psicológicos e suas práticas”, o autor destaca que existem os testes psicométricos que se baseiam na Teoria da Medida e mais especificamente, na psicometria, que usam números para descrever os fenômenos psicológicos, enquanto que os testes impressionistas, ainda que utilizem números, se fundamentam na descrição linguística. Segue abaixo trecho extraído do artigo supracitado: “Os testes psicométricos usam a técnica da escolha forçada, escalas em que o sujeito deve simplesmente marcar suas respostas, ou seja, primam pela objetividade e tarefas padronizadas. A correção ou apuração é mecânica, portanto, sem ambiguidade por parte do avaliador”.

Os testes impressionistas requerem respostas livres e sua apuração pode ser contraditória, sujeita aos métodos de interpretação do avaliador. O psicólogo impressionista trabalha com tarefas pouco ou nada estruturadas, a apuração das respostas deixa margem para interpretações subjetivas do próprio avaliador, e os resultados são totalmente dependentes da sua percepção, dos seus critérios de entendimento e do bom senso.

Analisando ainda o pensamento do eminente Desembargador Mário Machado do Tribunal de Justiça do Distrito Federal e Territórios, em decisão prolatada no acórdão nº 371.654, de 30 de junho de 2009, é feita a distinção entre testes Psicométricos e Projetivos. Vejamos abaixo o conteúdo:

De acordo com o método, os testes psicológicos dividem-se em psicométricos e projetivos. Tem-se denominado método psicométrico ao procedimento estatístico sobre o qual se baseia a construção dos testes, assim como a elaboração dos dados da investigação. Entretanto, quando se trata da metodologia empregada para a obtenção de dados, diz-se que um teste psicométrico é aquele cujas normas gerais utilizadas são quantitativas, o que quer dizer que o resultado é um número ou medida. Os itens do teste são objetivos e podem ser computados de forma independente uns dos outros, seguindo uma tabela (ex.: testes de inteligência).

Os testes cuja metodologia é projetiva, por sua vez, são aqueles cujas normas são qualitativas, ou seja, são testes **predominantemente subjetivos**. O resultado se expressa através de uma tipologia. Por terem uma avaliação qualitativa, evidentemente que seus elementos (itens de teste) não podem ser medidos em separado. É a constância de certas características avaliadas no teste como um todo que dará a relativa certeza de um diagnóstico (ex.: testes de personalidade em geral)

Consoante à leitura do texto supracitado, infere-se que há claramente em testes psicotécnicos realizados em concursos públicos fragmentos de subjetividade em alguns testes, ficando ao alvedrio da banca examinadora e da Administração Pública em **recomendar ou não recomendar** o candidato aspirante ao cargo público.

É importante ressaltar que a nomenclatura utilizada antigamente pelas bancas examinadoras e por algumas atualmente (CESPE, FUNIVERSA, FUNRIO etc.) para designar a aprovação ou não do candidato tratavam-se dos termos “Recomendado” ou “Não Recomendado”, esses termos já deixavam evidente a extrema subjetividade como já mencionado na introdução. Ora, quando não se recomenda alguém a não fazer ou deixar de fazer algo, não significa que o evento irá acontecer, ou seja, pode vir acontecer ou não e pelo raciocínio inverso, pode-se recomendar alguém a fazer ou deixar de fazer algo e o evento imprevisível ainda assim acontecer. Por estes motivos a nomenclatura atual (Concurso PMDF, 2013) foi alterada para “apto ou inapto”. Com a antiga nomenclatura poderia se basear no seguinte exemplo:

Suponha-se que uma banca examinadora não recomende um candidato para exercer um determinado cargo com os argumentos de que ele não se adequou à profissiografia do cargo e de que não possui um bom nível de raciocínio, controle emocional, maleabilidade, dentre outras diversas características, que são em tese, avaliadas no exame psicotécnico. É sabido que umas das maiores características do ser humano é a capacidade de aprendizado e de se adequar em ambientes de acordo com a necessidade, portanto é possível que esse policial militar que foi não recomendado, se adapte e aprenda a exercer as atribuições que lhe serão delegadas e que, durante o curso de formação ou anos, por todo o tempo de efetivo exercício na carreira não venha a causar nenhum tipo de problema relacionado com o dever funcional exemplo disso são exímios policiais que foram “não

recomendados” na avaliação psicológica e que exercem suas atividades com grande presteza e profissionalismo. Com base nesse exemplo é importante elencar o Decreto nº 28.169, publicado do Diário Oficial do Distrito Federal em 08 de agosto de 2007, *in verbis*:

DECRETO Nº 28.169, DE 07 DE AGOSTO DE 2007.

Dispõe sobre o provimento e efetivação servidores no serviço ativo da Polícia Militar do Distrito Federal.

O GOVERNADOR DO DISTRITO FEDERAL, no uso das atribuições que lhe confere o artigo 100, incisos VII e XXVI, da Lei Orgânica do Distrito Federal, combinado com o artigo 3º, da Lei 2.299, de 21 de janeiro de 1999, DECRETA:

Art. 2º - Ficam providos e efetivados nos cargos que ocupam os soldados policiais-militares na condição de “*sub judice*” abaixo nominados, que tenham sido preteridos em **exame psicotécnico** nos certames para provimento de cargo de soldado policial-militar da PMDF, até o ano de 2002, **em face de haver sido constatada a sua invalidez fática**, haja vista que os candidatos preteridos **nesse exame (psicotécnico)** que, por força de decisão judicial, tomaram posse na condição de “*sub judice*”, revelaram ser, no exercício da função, “**pessoas devidamente aptas ao exercício do cargo**”. (grifo nosso)

Em contrapartida existem policiais militares e demais servidores da Segurança Pública que foram considerados “recomendados” e se tornam profissionais inadaptados com a carreira, tendo assim, um desenvolvimento deficiente no trabalho. Como prova de tal asserção, basta analisar casos corriqueiros ocorridos e publicados em jornais e noticiários, em que policiais civis e militares aparecem envolvidos em homicídios dentre outros crimes passionais. É claro que tal premissa é muito relativa, pois depende de cada contexto fático.

Embora a expressão exame psicotécnico esteja fortemente associada a concurso público, e a exigência legal para habilitação de motorista, o psicotécnico é um tipo de avaliação psicológica que se realiza, de modo geral, nas indústrias e organizações. Na verdade, trata-se de um processo que pressupõe a utilização de recursos para abordar os dados psicológicos de forma sistemática, através de métodos e técnicas orientados para a resolução do problema (CUNHA, 1993), portanto o exame psicotécnico não pretende identificar insanidade psíquica ou patologia, mas, traços que estejam, no caso de empresa, compatíveis com a função.

Finalmente, mesmo que se leve em consideração os aspectos da subjetividade envolvida nessa atividade, pode-se perceber que, a partir da conduta

ética, do conhecimento e do domínio das técnicas e dos instrumentos psicológicos, o examinador seja capaz de não cometer injustiça quando utilizado critérios objetivos na avaliação.

Destaca-se que o ser humano está em constante mutação, daí que um candidato aprovado, por exemplo, em concurso para delegado, que logrou êxito no psicotécnico, mas não assumiu o cargo, não se acha, absolutamente, isento de prestar novo exame, em certame futuro à luz da ciência jurídica, que entrevistas possam ser isentas ou suficientemente esclarecedoras de situações pessoais, de modo a permitir um diagnóstico sobre o perfil do candidato.

2.5 Perfil profissiográfico para os policiais militares

O perfil profissiográfico é um instrumento de auxílio às organizações que possibilita determinar características desejáveis a um profissional de determinada área de atuação, bem como habilidades cognitivas, técnicas e competências comportamentais e psicológicas.

No ano de 2012, foi realizado um estudo pelo Ministério da Justiça, através da Secretaria Nacional de Segurança Pública sobre o perfil dos cargos das instituições de Segurança Pública dos Estados brasileiros, tratando – se especificamente neste capítulo sobre o perfil profissiográfico e o mapeamento das competências das praças policiais militares (Graduações que vão do Soldado 2ª Classe até a graduação de Subtenente, no caso da PMDF).

De acordo com o estudo, foram traçados alguns requisitos psicológicos que são necessários para o bom desempenho da atividade policial militar, na carreira de praça policial militar. São eles: Atenção, observação, pró-atividade, agilidade, resistência à fadiga, preparo emocional. Capacidade de resolver problemas e tomar decisões em curto espaço de tempo, baseadas em princípios legais, éticos e morais. Capacidade de mediar conflitos, de interagir com as pessoas, de se expressar de forma clara e tranquila. Agir com energia quando necessário, utilizando-se dos meios e equipamentos que dispõe de forma adequada as diversas situações que enfrenta no seu dia a dia. Conhecer o contexto social em que atua e buscar informações importantes sobre os fenômenos da violência e da criminalidade, contribuindo para a sua redução. Encaminhar de maneira adequada às ocorrências policiais, preservando o local de crime e as provas materiais. Apresentar-se de

maneira condizente com o cargo e função que desempenha, transmitindo segurança à população.

Trazendo tal contexto para a Polícia Militar do Distrito Federal, é inegável que a Corporação passou por diversas transformações nos últimos anos, até os dias atuais, e isso é notório diante dos policiais mais antigos pertencentes à Instituição.

Hodiernamente, ao realizar uma pesquisa sobre o perfil profissiográfico dos soldados policiais militares, percebe - se que houve uma mudança de mentalidade que iniciou - se com o famigerado perfil psicológico exigido para o exercício das funções policiais militares.

O perfil profissiográfico utilizado na corporação foi atualizado em 1998 e tem por objetivo a adequação do trabalho policial às necessidades da sociedade. Esse perfil foi formulado após análise ocupacional por tarefas, levada a termo por profissionais da área de pedagogia e oficiais da corporação, aliado ao perfil psicológico do soldado PM elaborado pelo Instituto de Desenvolvimento de Recursos humanos – IDR - em 1989, juntamente com a equipe de psicólogos da PMDF. Os dados obtidos foram agrupados e foram traçadas as características necessárias e restritivas ao desempenho da função de soldado policial militar. Essas características foram posteriormente ratificadas, validadas e graduadas por oficiais da corporação.

Após a validação e graduação dos atributos necessários foi definido o perfil profissiográfico que contempla atributos imprescindíveis, muito necessários e necessários aos profissionais que atuarão na Segurança Pública do DF.

Muita coisa mudou, pois a pequena alteração realizada no perfil do profissional anterior a 1989 teve mudanças significativas em nosso meio, e esta mudança que pode ser provocada com uma nova reestruturação para adaptar o novo perfil do candidato universitário pode ser ainda maior.

Como base nos pilares da legalidade e do princípio da publicidade dos atos públicos saiba o que significa cada quesito analisado na avaliação psicológica para soldado PM.

Vejamos algumas características do perfil profissiográfico conforme explicitado no estudo supracitado:

Imprescindíveis: apresentação pessoal, atenção difusa, capacidade de acatar normas e regras, capacidade de adaptação, controle emocional, dedicação, discernimento, bom senso, disciplina, honestidade, imparcialidade, prudência, rapidez de ação e reação e responsabilidade.

Muito necessários: Atenção concentrada, capacidade de observação, dinamismo, educação, energia/autoridade, iniciativa, memória fisionômica, memória visual, organização, percepção, resistência à frustração e sociabilidade.

Necessário: Fluência oral, inteligência (raciocínio dedutivo/indutivo), persuasão e raciocínio verbal.

Todos esses quesitos podem ser realocados de maneira que atenda as novas exigências, talvez os quesitos: inteligência, fluência oral e persuasão sejam imprescindíveis para os próximos candidatos.

Além desses quesitos que são fundamentais para a aprovação do candidato, existem outros que serão analisados e havendo a presença de algum deles, "denotaria impedimento para o exercício da função, sendo suficiente para uma "não recomendação". São eles: Psicopatologias, Vícios (álcool, drogas, jogos, etc.), desvios de sexualidade, heteroagressividade exarcebada, agressividade auto-dirigida, fanatismo religioso, fanatismo ideológico, emotividade acentuada, impulsividade exarcebada, estrutura frágil de personalidade/sensibilidade acentuada.

Pode-se observar certa carga de preconceito para a não recomendação, mesmo assim, um perfil profissiográfico é importante para detectar certos traços de desvios de personalidade dos candidatos, sendo a agressividade um dos mais importantes.

Como já mencionado, cada carreira exige que o candidato tenha um perfil diferente para exercer o cargo pretendido. Quem traça esse perfil? O edital pode determinar quais os critérios de avaliação? Existe lei formal em cada carreira que mencione como deve ser o policial que aspira uma determinada função? O porquê do seu caráter eliminatório? São essas divergências que causam transtornos nos concursos públicos. O artigo 11 da Lei 7.289 de 1984 que dispõe sobre o Estatuto dos Policiais Militares do Distrito Federal, alterado pela Lei federal 12.086 de 06 de

novembro de 2009, é que dá suporte à aplicação da avaliação psicológica nos concursos da PMDF, *in verbis*:

Art. 11. Para matrícula nos cursos de formação dos estabelecimentos de ensino da Polícia Militar, além das condições relativas à nacionalidade, idade, aptidão intelectual e psicológica, altura, sexo, capacidade física, saúde, idoneidade moral, obrigações eleitorais, aprovação em testes toxicológicos e suas obrigações para com o serviço militar. Exige-se ainda a apresentação, conforme o edital do concurso, de diploma de conclusão de ensino superior, reconhecido pelos sistemas de ensino federal, estadual ou do Distrito Federal. (grifo nosso)

Nota - se que o citado artigo prevê somente que deverá haver avaliação psicológica, mas não menciona, de como será o procedimento de tal avaliação e quais os critérios serão exigidos para que o candidato se encaixe num perfil esperado pela banca examinadora. Como exemplo, segue abaixo o tópico relacionado à avaliação psicológica do primeiro concurso que exigiu nível superior para ingresso na PMDF, realizado no ano de 2009, *in verbis*:

Polícia Militar do Distrito Federal, Diretoria de Pessoal, Concurso Público de Admissão ao Curso de Formação de Soldado (CFSDPM) do Quadro de Praças Policiais Militares Combatentes da Polícia Militar do Distrito Federal (QPPMC). Edital n.º 001 – DP/PMDF, de 06, de janeiro de 2009.

10. DA AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA – QUARTA ETAPA

10.1 Na avaliação psicológica, o candidato será considerado **recomendado ou não recomendado**.

10.2 A avaliação psicológica consistirá na aplicação e na avaliação de baterias de testes e de instrumentos psicológicos, de aptidão, de nível mental e de personalidade, visando avaliar as condições psíquicas do candidato, identificando as características de capacidade, concentração e atenção, raciocínio lógico, maleabilidade/flexibilidade, perseverança, solução de problemas, capacidade de resolver detalhes, capacidade de observação, inteligência, perspicácia, segurança, rapidez de raciocínio, capacidade de relacionamento interpessoal, prudência, resistência à fadiga e à frustração, controle emocional, discernimento, maturidade, energia vital, capacidade de memória, senso crítico, bom senso, discipulação, dinamismo, iniciativa, criatividade e objetividade, inerentes ao exercício das funções policiais militares, bem como os distúrbios de personalidade prejudiciais e restritivos ao desempenho do cargo de Policial Militar na **graduação de Soldado** Policial Militar do Quadro de Praças Policiais Militares da PMDF.

10.3 O candidato considerado não recomendado na avaliação psicológica será **eliminado do concurso**. (grifo nosso)

10.4 A avaliação psicológica, de presença obrigatória e de **caráter eliminatório**, será realizada pelo CESPE/UnB, em dias e horários a serem divulgados oportunamente.

10.5 Na avaliação psicológica não será atribuída nota, sendo o candidato considerado **recomendado ou não recomendado**.

10.6 Demais informações a respeito da avaliação psicológica constarão de edital específico de convocação para essa etapa. (grifo nosso)

O edital específico de que trata a citação anterior, menciona literalmente a vedação elencada pelo art. 14 do Decreto Federal nº 6944 que estava em vigor à época da realização da avaliação psicológica do referido concurso, *in verbis*:

Polícia Militar Do Distrito Federal, Diretoria De Pessoal, Concurso Público de Admissão ao Curso De Formação de Soldado (CFSDPM), do Quadro de Praças Policiais Militares Combatentes da Polícia Militar do Distrito Federal (QPPMC). Edital nº 06 – DP/PMDF, de 09 de março de 2010.

4. DA AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA

4.2 A avaliação psicológica consistirá na aplicação e na avaliação de técnicas psicológicas, visando analisar a adequação do candidato ao **perfil Profissiográfico**, do cargo de Policial Militar. (grifo nosso)

Com a leitura desde tópico, observa - se que anteriormente os editais insistiam em contrariar a norma federal já citada diversas vezes no referido trabalho monográfico.

Reportando-nos ao tópico 10.2 do edital em pauta, existem características que foram inseridas pela banca examinadora discricionariamente, tendo em vista ser o edital um ato administrativo que pode ser alterado ao alvedrio do administrador há qualquer momento, não sendo por força de lei, a determinação das características consideradas parâmetros para o bom desempenho do policial militar. É inconcebível um edital inovar o mundo jurídico, trazendo quesitos e fatos questionáveis e que causam muitos transtornos aos candidatos que são considerados não recomendados por motivos obscuros, expressos no bojo desses editais que não dão publicidade aos critérios de avaliação e a forma de como o candidato será avaliado.

Após diversas adaptações e decisões judiciais referentes ao tema, os editais também se adequaram às normas e aos entendimentos jurisprudenciais atuais com o intuito de diminuir tais ações, vejamos abaixo o tópico referente à avaliação psicológica do último concurso para o quadro de praças combatentes da Polícia Militar do Distrito Federal, concurso este realizado no ano de 2013:

2 DA AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA

2.1 A avaliação psicológica, de **caráter eliminatório**, é uma das etapas do concurso público de admissão ao Curso de Formação de Praças da Polícia Militar do Distrito Federal, na qual o candidato será considerado **apto ou inapto**.

2.1.1 Na avaliação psicológica não será atribuída nota, sendo o candidato considerado apto ou inapto.

2.2 Será considerado inapto e conseqüentemente **eliminado** do concurso o candidato que não apresentar os requisitos psicológicos necessários para o exercício do cargo.

2.3 A avaliação psicológica será realizada em dois momentos, ambos de presença obrigatória. O não comparecimento num dos momentos de realização da etapa da avaliação psicológica implicará a eliminação automática do candidato.

2.4 A realização da etapa da avaliação psicológica será a mesma para todos os candidatos, não havendo, portanto, nenhum tipo de adaptação de testes.

2.5 A avaliação psicológica ocorrerá dentro dos parâmetros estabelecidos no art. 9.º, inciso VII, na Lei nº 4.878, de 3 de dezembro de 1965, art. 14 do Decreto nº 6.944, de 21 de agosto de 2009, com redação dada pelo Decreto nº 7.308, de 22 de dezembro de 2010, Resoluções do CFP Nº 001/2002 e CFP Nº 002/2003.

2.6 A avaliação psicológica consistirá na aplicação e na avaliação de testes e de instrumentos psicológicos, que permitam avaliar a compatibilidade de aspectos psicológicos do candidato com as atribuições do cargo pretendido, conforme especificações a seguir.

2.6.1 Para o cargo de Soldado Policial Militar do Quadro de Praças Policiais Militares Combatentes – QPPMC serão avaliados requisitos psicológicos, tais como:

a) capacidade de atenção;

b) capacidade de memória;

c) tipos de raciocínio;

d) características de personalidade como: controle emocional, agressividade adequada, relacionamento interpessoal, autoconfiança e resolução de problemas.

2.7 A avaliação psicológica avaliará também as características de personalidade restritivas ou impeditivas ao desempenho das atribuições inerentes ao cargo.

2.8 A inaptidão na avaliação psicológica não significa, necessariamente, incapacidade intelectual e (ou) existência de transtornos de personalidade, indica apenas que o candidato não atendeu aos requisitos exigidos para o exercício do cargo pretendido.

2.9 A avaliação psicológica será realizada por banca examinadora constituída por membros regularmente inscritos no Conselho Regional de Psicologia. (grifo nosso)

Com a leitura do tópico 2.8, fica nítido que a avaliação psicológica não tem a capacidade plena de detectar transtornos de personalidade e que a variação psíquica e física do candidato no momento de sua realização pode influenciar no resultado. Ademais, sobre a avaliação psicológica do concurso supracitado depreende - se que as bancas examinadoras responsáveis pela realização de tal fase estão buscando cada vez mais a se adequar e tentar elencar o máximo de informações possíveis sobre a avaliação psicológica.

2.6 O perfil profissiográfico exigido no concurso para Oficial da PMDF realizado no ano de 2010

No dia 06 de abril de 2011, o centro de seleção e de promoção de eventos (CESPE/UNB), banca examinadora do concurso público destinado a realizar a seleção de candidatos para a admissão ao curso de formação de oficiais da Polícia Militar do Distrito Federal (CFOPM), através do ofício nº 926/2011, CESPE/UNB em resposta ao ofício nº 273 da diretoria de recrutamento e seleção da PMDF/DRS, adotou os procedimentos, bem como elencou através de levantamento da missão do oficial policial militar, abordou as tarefas e os requisitos psicológicos para o bom desempenho do cargo de Oficial da Polícia Militar do Distrito Federal.

O que legitima os assuntos abordados no documento é o § 3º do artigo 14 do decreto federal 6.944 de 2009, com redação dada pelo decreto 7.308 de 2010, *in verbis*:

§ 3º Os requisitos psicológicos para o desempenho no cargo deverão ser estabelecidos previamente, por meio de estudo científico das atribuições e responsabilidades dos cargos, descrição detalhada das atividades e tarefas, identificação dos conhecimentos, habilidades e características pessoais necessários para sua execução e identificação de características restritivas ou impeditivas para o cargo.

Conforme o supramencionado documento, foram elencadas 60 tarefas a serem executadas pelos oficiais policiais militares, divididas nas mais diversas áreas, tais como: administrativa, operacional, educacional e cultura, controle e correição, e de gestão.

As tarefas elencadas pelo o ofício nº 926/2011, (CESPE/UNB) são:

Área Administrativa:

- Padronizar procedimentos internos;
- Planejar policiamento;
- Elaborar manuais, normas, portarias e diretrizes;
- Sugerir proposições de leis e decretos;
- Realizar contratos;
- Participar de reuniões e representações;

- Confeccionar relatórios e documentos oficiais;
- Despachar documentos oficiais;
- Zelar pelo o uso correto de viaturas, armamentos e equipamentos;
- Fazer análise de inteligência e contra - inteligência;
- Autenticar qualquer documento de circulação interna da Corporação;
- Atuar em funções de comando de tropa;

Área Operacional:

- Promover o bom andamento do serviço;
- Primar pelo o bom atendimento da sociedade;
- Executar o planejamento do policiamento;
- Apoiar os subordinados em ocorrências de vulto;
- Atender ocorrências, quando necessário;
- Apoiar os demais Órgãos Públicos;
- Verificar os focos criminais e áreas de risco para o planejamento da execução do policiamento;
- Zelar pelo o emprego correto da prática policial sem excessos ou descuidos;
- Buscar aproximação da Polícia com a comunidade;
- Fazer levantamento de inteligência e contra - inteligência;
- Comandar escoltas de dignatários e de valores;
- Comandar policiamentos diversos;
- Gerenciar crises (negociação);
- Executar funções de oficial de imprensa;

Área de Educação e Cultura:

- Promover cursos de atualização e especialização profissional;
- Planejar ações de ensino, pesquisa e instrução;
- Capacitar - se profissionalmente para o melhor desempenho de suas funções;
- Incentivar o aperfeiçoamento profissional do policial militar;
- Ministras instruções conforme conhecimento técnico/profissional;
- Participar da formação do policial militar;
- Coordenar concurso interno para missões internacionais;
- Comandar instruções militares;

Área de Controle e Correição:

- Presidir procedimentos apuratórios;
- Realizar diligências;
- Aplicar os princípios do contraditório e da ampla defesa nas apurações administrativas;
- Atuar como juiz militar em conselho permanente de justiça;
- Atuar em conselhos de justificação e de disciplina;

Área de Gestão:

- Gerenciar subordinados;
- Promover boa relação interpessoal no ambiente de trabalho;
- Zelar pelo nome da Instituição;
- Observar comportamentos adequados e inadequados das relações interpessoais;
- Observar condições físicas e emocionais para o exercício da função;
- Fiscalizar a execução do serviço administrativo e operacional;
- Manter relacionamento com a imprensa;
- Cumprir as previsões regulamentares;
- Zelar pela ordem e disciplina;
- Mediar conflitos internos e externos;
- Promover eventos internos e externos;
- Chefiar seções administrativas;
- Assessorar o comando nas tomadas de decisões;
- Comandar conforme sua esfera de atuação;
- Repassar as ordens ou as orientações do comando à tropa, fazendo elo entre eles;
- Manter o comando atualizado sobre a tropa;
- Participar do planejamento estratégico das Unidades no emprego da atuação policial;
- Gerir o efetivo da Organização policial militar;
- Elaborar projetos
- Primar pelos direitos humanos nas ações policiais;
- Coordenar programas sociais;

Essas são as tarefas a serem desempenhadas pelos oficiais policiais militares no desempenho de suas funções institucionais. É importante ressaltar, que essas tarefas, não se esgotam nas citadas acima, não sendo este, um rol fechado das atribuições, podendo o oficial desempenhar outras funções que não constam expressamente no rol das tarefas acima mencionadas.

No presente documento que está em análise neste capítulo, foram também incluídos os requisitos psicológicos necessários para a adequação ao perfil para a boa execução do cargo de Oficial da Polícia Militar do Distrito Federal de acordo com o levantamento realizado com um grupo de onze oficiais da Corporação, sendo tais informações corroboradas por meio de quatro entrevistas realizadas com oficiais superiores, (Major, Tenente-Coronel e Coronel).

Foram citados 47 requisitos psicológicos mencionados por esta comissão de oficiais à época, nas quais serão abordados um a um, e o que cada um deles visa a avaliar, conforme tabela abaixo:

Quadro 1: Requisitos psicológicos exigidos para o exercício do cargo de Oficial da Polícia Militar do Distrito Federal.

REQUISITOS	DEFINIÇÃO OPERACIONAL
1. Agressividade Adequada	Age com energia por meio de palavras ou expressão corporal sem, necessariamente, empregar uso da força física mesmo em situação de confronto e pressão de diferentes origens, sendo capaz de utilizá-la quando necessário.
2. Altruísmo	Age com empatia, sendo atencioso e prestativo; coloca-se no lugar do outro.
3. Atenção Concentrada	Mantém a atenção focada somente na tarefa que está realizando, não permitindo que algo externo interfira ou desvie sua atenção.
4. Atenção Dividida	Mantém a atenção em uma dada tarefa ao mesmo tempo em que está atento ao que está acontecendo em sua volta.

5. Auto-desenvolvimento	Demonstra interesse em aprender; avalia constantemente, seu próprio desempenho e seus pontos fortes e fracos, a fim de planejar o seu desenvolvimento e aperfeiçoamento por meio de ações e capacitações, seminários, congressos, dentre outros.
6. Boa apresentação pessoal	Porta – se de maneira adequada à situação ou tarefa, bem como cuida da aparência em termos de vestimentas e higiene pessoal face à tarefa a ser desempenhada.
7. Bom senso e discernimento	Julga e avalia com ponderação e de forma clara e racional, sem deixar-se envolver por sentimentos e emoções que comprometam uma ação ou objetivo; toma a decisão mais acertada por meio da razão, sabendo diferenciar o que é certo do errado, bem como o viável do inviável e o possível do impossível.
8. Capacidade de lidar com o estresse	Controla – se em situações difíceis e potencialmente estressoras, mantendo o controle necessário para a sua ação.
9. Capacidade de liderança	Delega, distribui e orienta tarefas com o objetivo de conduzir os esforços do grupo para o alcance de objetivos; toma decisões corretas e rápidas diante de situações críticas administrando adequadamente as situações de conflito; cumpri e faz cumprir regras; exerce a autoridade e faz-se respeitar; identifica habilidades e competências; saber ouvir. (autoridade)
10. Capacidade de observação	Repara ou percebe características ou aspectos que ocorrem com as pessoas, situações, objetos ou local/ambiente; é capaz de identificar o que se diferencia no ambiente.
11. Capacidade descritiva	Relata pormenorizadamente, as características ou traços distintos de um fato, lugar, objeto ou pessoa.
12. Comprometimento	Envolve – se e empenha – se ao máximo tanto com a

	<p>tarefa quanto a Instituição, usando todo o potencial e recursos disponíveis para realizar o trabalho de maneira satisfatória.</p>
13. Confiabilidade	<p>Faz com que os outros acreditem em sua pessoa; demonstra confiança para os outros.</p>
14. Controle emocional	<p>Comporta – se de forma adequada em determinadas situações, com tranquilidade, controle do medo e do estresse, evitando com impulsividade; suporta pressões de diferentes origens.</p>
15. Coordenação motora	<p>Coordena movimentos, utilizando, para tal, o controle intencional de músculos.</p>
16. Criatividade e inovação	<p>Cria ou busca soluções originais e inovadoras para resolver os problemas ou realizar uma tarefa, elencando métodos, estratégias, procedimentos e recursos apropriados para tal; demonstra originalidade inventiva; busca soluções em outras fontes.</p>
17. Desenvoltura	<p>Age com facilidade e viveza; é desembaraçado diante de diversas situações.</p>
18. Dinamismo	<p>É ativo e ágil, envolvendo - se em várias atividades ao mesmo tempo mantendo desempenho esperado; age com vitalidade, despendendo energia na realização das tarefas.</p>
19. Disciplina Consciente	<p>Submete - se e cumpre leis, normas e regulamentos que regem uma organização, segundo princípios e padrões previamente definidos.</p>
20. Energia	<p>Age com firmeza, força e vigor diante das situações, porém com controle das emoções e racionalidade.</p>
21. Extroversão	<p>Expressa sua opinião de maneira espontânea; relaciona - se facilmente com os outros; sente - se à vontade ante novas situações e/ou pessoas estranhas.</p>
22. Flexibilidade	<p>Aceita sugestões e críticas; ajusta - se, de forma apropriada, a novos fatos, conceitos ou situações, é</p>

	capaz de quebrar paradigmas.
23. Fluência verbal	Expressar - se com facilidade, clareza e precisão, transmitindo ideias ou fatos por meio de linguagem oral e escrita.
24. Honestidade	Age com probidade junto aos bens, objetos e valores apreendidos e sob sua guarda, bem como com as pessoas com quem trabalha.
25. Humildade	Age sem demonstrar vaidade; apresenta modéstia e simplicidade na ação; age de forma simples, segundo padrões de comportamento socialmente esperados.
26. Imparcialidade	Age ou comporta - se com senso de justiça, equidade e retidão; age com neutralidade e impessoalidade.
27. Iniciativa	Propõe soluções e/ou age imediatamente e com eficiência perante uma situação sem depender de ordem superior ou comando específico.
28. Lealdade	Age - se mantendo fiel aos princípios e objetivos institucionais, pautando - se na impessoalidade e legalidade.
29. Maturidade emocional	Conhece e administra adequadamente suas emoções, assim como compreende o estado emocional dos outros.
30. Memória Auditiva	Retém e recorda informações, dados, fatos, e conhecimentos percebidos, mantendo a lembrança de qualquer informação.
31. Memória Visual	Retém e recorda da fisionomia de pessoas, lugares.
32. Objetividade	Sabe ser direto e preciso sem ser prolixo; é conciso; mantém o foco na tarefa.
33. Organização	Antevê, planeja e ordena atividades; utiliza de forma adequada, o tempo e o espaço, priorizando ações e recursos (materiais, financeiros, humanos, dentre outros); estabelece um método/sistema para agir, ou seja cria meios de forma coordenada e planejada para o alcance de um objetivo.

34. Paciência	Age com tranquilidade, sabendo aguardar o momento certo para agir e alcançar o objetivo; é capaz de aquietar - se, sem se conformar com a situação.
35. Percepção	Age com perspicácia e agudeza de percepção, compreendendo detalhes particulares e mantendo a visão do todo; apresenta um conjunto de capacidades e habilidades aplicadas na concatenação de fatos, variáveis e situações para a resolução de problemas.
36. Persuasão	Influência o comportamento ou a opinião do outro, convencendo - o de pela a via da argumentação lógica; demonstra capacidade de argumentar e contra argumentar.
37. Postura ética	Age com decência, honestidade e integridade, de acordo com padrões morais e éticos estabelecidos, demonstrando probidade e lealdade; age com dedicação e disciplina, mantendo sigilo necessário; cumpre ordens, quando demandado, e adota padrões de conduta requeridos para o alcance de um dado objetivo.
38. Proatividade	Prevê situações futuras e antecipa - se a elas; busca soluções de problemas; manifesta comportamentos de busca e iniciativa, demonstrando vontade de realizar algo.
39. Prudência	Age com cautela, moderação, ponderação e precaução, procurando evitar riscos e consequências desagradáveis.
40. Raciocínio lógico (Inteligência geral)	Resolve problemas com objetividade, coerência e rapidez, demonstrando capacidade intelectual.
41. Rapidez de ação e reação	Demonstra, com rapidez, algum tipo de reação ou comportamento a partir do reconhecimento e análise de uma dada situação; reage com energia.
42. Resistência à frustração	Enfrenta situações e obstáculos que impedem o indivíduo atingir determinado objetivo; capacidade de

	enfrentamento frente a situações de adversidade. (capacidade de enfrentamento).
43. Responsabilidade	Age segundo a conduta profissional esperada, cumprindo prazos, obrigações, normas e regulamentos; zela e tem controle sobre equipamentos, materiais, ferramentas e recursos sob sua guarda.
44. Rusticidade	Suporta situações que exijam esforço físico e psicológico, visando o alcance de um objetivo; apresenta resistência ao cansaço; é capaz de suportar desconforto e fadiga extremos.
45. Senso de justiça	Avalia as situações com decisões coerentes, julga e procede com equidade.
46. Sociabilidade	Relaciona-se com o outro; é sociável, agindo com tato, ou seja, com habilidade e cautela no relacionamento com as pessoas.
47. Urbanidade	Interage com o outro com educação e de forma cordial e respeitosa, agindo com civilidade; é polido e cortez ao desempenhar suas atribuições.

Fonte: ofício nº 926/2011, CESPE/UNB de 06 de abril de 2011.

Portanto, foram elencados os requisitos psicológicos necessários para o bom desempenho das atribuições do cargo de Oficial da Polícia Militar do Distrito Federal. Com isso é possível depreender uma gama de requisitos, que de forma lógica alguns são variáveis e que podem ou não ser aferidos pela a avaliação psicológica no momento de sua realização. Tais requisitos são avaliados por uma escala de um grupo focal que distribui os requisitos psicológicos em 03 níveis quais sejam: Necessários, muito necessários e imprescindíveis. Vejamos no quadro a seguir uma divisão com base no grau de importância levantado pelo o grupo focal.

Quadro 2: Requisitos psicológicos levantados no grupo focal.

REQUISITOS		
NECESSÁRIOS	MUITO NECESSÁRIOS	IMPRESCINDÍVEIS
Atenção concentrada	Altruísmo	Agressividade adequada
Extroversão	Auto – desenvolvimento	Bom senso de discernimento*
Humildade*	Atenção difusa	Comprometimento
Memória auditiva*	Boa apresentação pessoal*	Controle emocional
Memória visual	Capacidade de lidar com o estresse	Disciplina consciente
	Capacidade de liderança	Honestidade*
	Capacidade de observação	Imparcialidade*
	Capacidade descritiva	Lealdade
	Confiabilidade	Organização
	Coordenação motora	Postura ética*
	Criatividade e inovação	Resistência à frustração
	Desenvoltura	Responsabilidade
	Dinamismo	Senso de justiça*

Fonte: Grupo focal / * Características que não são passíveis de mensuração

Conforme ainda o mesmo documento, foram elencados 14 atributos que tem o caráter restritivo, ou seja, atributos incompatíveis com o exercício do cargo de Oficial da Polícia Militar do Distrito Federal.

Quadro 3: Atributos restritivos ao cargo de Oficial da Polícia Militar do Distrito Federal. (Fatores impeditivos)

RESTRITIVOS
1. Ser subversivo
2. Dependência química (Alcoolismo e drogas ilícitas)
3. Histórico criminal
4. Agressividade exacerbada
5. Agressividade diminuída
6. Fanatismo religioso e/ou ideológico incompatível com o exercício da profissão
7. Dislexia
8. Déficit de atenção
9. Deslealdade
10. Desonestidade
11. Intolerância Exacerbada
12. Tendências suicidas
13. Debilidade mental
14. Descontrole Emocional

Fonte: ofício nº 926/2011, CESPE/UNB de 06 de abril de 2011.

Portanto, de acordo com o ofício Cespe/Unb nº 926/2011, traçou um perfil profissiográfico, bem como elencou os requisitos psicológicos necessários e que foram aferidos na avaliação psicológica do referido concurso realizado no ano de 2010 para a seleção de candidatos ao cargo de Oficial da Polícia Militar do Distrito Federal.

2.7 Caráter eliminatório dos testes psicotécnicos

O caráter eliminatório das avaliações psicológicas realizadas como fase das seleções para ingresso na PMDF, como já mencionado anteriormente, geram diversos litígios administrativos e judiciais, e que nos testes ou exames, em tese, há um grau de subjetividade, e por estes motivos, diversos candidatos podem ser prejudicados nessa fase do concurso com uma eventual “não recomendação” pela banca examinadora do concurso público em curso.

No concurso público realizado no ano de 2009 para a seleção de candidatos para fins de ingresso na PMDF, foram convocados para a avaliação psicológica 1.821 candidatos, dentre esses, restaram recomendados 1.374 e que posteriormente, 175 candidatos fizeram o curso de formação de praças 1 e 2 na condição “sub judice”, ou seja, ingressaram através de decisão judicial por causa da não recomendação na fase da avaliação psicológica. É importante ressaltar que esses policiais “não recomendados” já constam com quase 05 anos no serviço ativo da Polícia Militar, e que até o momento da confecção do presente trabalho, nenhum desses profissionais praticou qualquer conduta nociva ou que não se adequaram à profissão, pelo o contrário, mostram - se policiais totalmente aptos a exercer a função, que dentre vários desses policiais militares, estão em atividades que exigem um equilíbrio psicológico elevado (ROTAM, CHOQUE, TOR, ETC). Corroborando, assim, uma possível **invalidade fática da avaliação psicológica** em que esses candidatos foram submetidos. Em 26 de setembro de 2014, através do decreto distrital nº 35.851, o então governador à época assinou o decreto que dispõe sobre a efetivação de Policiais e Bombeiros militares que tenham sido preteridos em alguma das fases do concurso, destacando – se especialmente, a fase da avaliação psicológica. O decreto segue *in verbis* na sua integralidade abaixo:

DECRETO Nº 35.851, DE 26 DE SETEMBRO DE 2014.

Dispõe sobre o provimento e a efetivação de policiais e bombeiros militares no serviço ativo do Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal e da Polícia Militar do Distrito Federal, e dá outras providências.

O GOVERNADOR DO DISTRITO FEDERAL, no uso das atribuições que lhe conferem os incisos VII, XXI e XXVI, do art. 100, da Lei Orgânica do Distrito Federal e tendo em vista o que consta no Processo nº 053.000.558/2014 e no Processo nº 054.001.328/2014 DECRETA:

Art. 1º Os policiais militares e os bombeiros militares que, por força de decisão judicial tenham sido aprovados nos cursos de formação, previstos nos editais dos concursos publicados até a edição deste Decreto, poderão ser efetivados nos postos e nas graduações que se encontram, em caráter excepcional e à vista do **interesse público**, caso os motivos que ensejaram

a propositura de demandas judiciais contra o Comandante-Geral da PMDF, o Comandante-Geral do CBMDF e o Distrito Federal sejam superados, de acordo com o procedimento previsto neste Decreto.

Art. 2º Os Comandos Gerais da Polícia Militar do Distrito Federal e do Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal reapreciarão os fundamentos dos atos administrativos que acarretaram a propositura das demandas judiciais de que trata o artigo anterior.

§ 1º As reapreciações dos atos de que trata este artigo serão implementadas após a realização e a aprovação, conforme o caso, de novos:

I – teste de aptidão física - TAF;

II – exame médico, biométrico, ou complementar;

III – teste toxicológico;

IV – exame psicológico;

V – exame prático instrumental.

§ 2º A critério do Comandante-Geral da PMDF e do Comandante-Geral do CBMDF, de forma fundamentada, poderão ser aproveitadas as informações produzidas e as avaliações realizadas por órgãos das respectivas Corporações Militares, no curso das atividades regulares de cada policial militar e de cada bombeiro militar, desde que atendidos os critérios previstos nos editais dos concursos públicos.

§ 3º Superado em decisão fundamentada, o motivo que ensejou a propositura da demanda judicial, o Comandante-Geral da PMDF e o Comandante-Geral do CBMDF adotarão as providências necessárias à definitiva investidura do policial militar e do bombeiro militar no cargo que ocupa.

Art. 3º A Procuradoria Geral do Distrito Federal deverá ser comunicada pelos respectivos Comandantes-Gerais da PMDF e do CBMDF, sobre as decisões a que se refere o § 3º do artigo anterior, acompanhadas dos resultados dos exames feitos ou das informações e avaliações consideradas, para a adoção das medidas cabíveis nos processos judiciais correspondentes.

Art. 4º Os atos administrativos decorrentes do disposto neste Decreto não acarretarão indenização pecuniária de qualquer natureza.

Art. 5º Os Comandantes-Gerais da PMDF e do CBMDF adotarão as providências necessárias ao cumprimento deste Decreto, resolvendo as dúvidas e questões decorrentes de sua aplicação, tendo presente o interesse público.

Art. 6º Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 7º Revogam-se as disposições em contrário.

Brasília, 26 de setembro de 2014.

126º da República e 55º de Brasília (grifo nosso)

AGNELO QUEIROZ

Indubitavelmente, o maior percalço enfrentado numa não recomendação num exame psicotécnico em concursos públicos é o seu **caráter eliminatório**.

Não se discute que a Administração Pública tem o direito e dever de avaliar as condições psíquicas de cada candidato com o intuito de não colocar em uma função pública pessoas com distúrbios mentais, problemas psicológicos graves ou até mesmo patologias psíquicas. Afinal o Estado é o responsável pelos atos de seus agentes, e por isso que deve existir a avaliação psicológica em concursos públicos, mas somente com o objetivo de aferir patologias psíquicas que impeçam o candidato

de exercer o cargo conforme explicitado na leitura do citado Decreto Federal nº 6.944, de 19 de agosto de 2009, em seu artigo 14 e parágrafos.

Existem pessoas que não têm perfil para determinada área, mas que podem ser aproveitadas em outras, como por exemplo, na Polícia Militar e em diversas instituições públicas e privadas existem as funções na área administrativa, o trabalho operacional, de investigação, de execução etc. Com base nesses argumentos, este deveria ser o caráter do psicotécnico para aferir o perfil e adequar os candidatos ao setor em que se adaptaria melhor no serviço. Existem testes que não são absolutos e têm o caráter de avaliar o perfil da pessoa através perguntas de cunho subjetivo, avaliar o tipo de “personalidade”, quais são as habilidades do candidato e em que área supostamente iria se desenvolver melhor.

Estas perguntas são feitas de acordo com cada tipo de avaliação e cada avaliação tem seus métodos de mensuração definidos como os testes de personalidade. Exemplo desses testes é o CPS (Escala de Personalidade de Comrey), IFP-R (Inventário Fatorial de Personalidade Revisado). Através desses questionários são feitos cálculos matemáticos que de acordo com a combinação das respostas chega – se a uma escala em que é enquadrado o candidato num perfil. Mais uma vez vale lançar o seguinte questionamento: quem define esse perfil?

2.8 Tipos de testes utilizados nos concursos e o que cada um visa avaliar

Para se ter uma noção geral dos instrumentos psicológicos utilizados nos mais diversos exames, elencamos uma listagem com 148 testes psicológicos mais usados por psicólogos e estudantes de psicologia, sendo que alguns destes são mais utilizados que outros nos concursos públicos realizados no Brasil.

- ACRE – Teste de Atenção Concentrada, Rapidez e Exatidão;
- Atenção Concentrada;
- Atenção Concentrada 15;
- Bateria Burocrática VIG;
- Bateria CEPA;
- Bateria de Funções Mentais para Motoristas – BFM – 1;
- Bateria de Funções Mentais para Motoristas – BFM – 2;
- Bateria de Funções Mentais para Motoristas – BFM – 3;
- Bateria de Testes de Aptidão BTAG;
- Bateria TSP; **(Utilizado na PMDF)**;
- BBT;
- Becasse Atitudes Sócio-emocionais Criações Pré Escolares;
- Becasse Maturidade Escolar
- Bender Infantil;
- BPR-5; **(Utilizado na PMDF)**;
- BTN – Bateria de Testes Neuropsicológicos;
- Coleção Papel de Carta
- Como Chefiar?;

- Cornell Index;
- Cubos de Kohs;
- D2 – Teste de Atenção Concentrada (**Utilizado na PMDF**);
- Destreza Digital;
- Dezesesseis PF;
- Diagnóstico Organizacional;
- Diagnóstico Tipológico Organizacional – DTO;
- Dominós – D48;
- DTVP – 2 Teste Evolutivo de Percepção Visual;
- Escala de Avaliação do Comportamento Infantil para Professor;
- Escala de Déficit de Atenção Hiperatividade;
- Escala de Inteligência Wechsler para Crianças;
- Escala de Maturidade para a Escolha Profissional;
- Escala de Maturidade Mental Columbia; Escala de Personalidade de Comrey (**Utilizado na PMDF**);
- Escala de Preconceito Profissional – EPP;
- Escala de Sociabilidade e Emotividade - ESSE;
- Escala de Stress Infantil – ESI;
- Escala de Transtorno de Déficit de Atenção e Hiperatividade;
- Escala Fatorial de Neuroticismo;
- Escala Reduzida de Autoconceito – ERA;
- Escore de Deteriorização Desenho Pessoa;
- Figuras complexas de Rey;

- IAR Instrumento de Avaliação do Repertório Básico para Alfabetização;
- INV;
- Inventário Multifásico Minnesota de Personalidade – MMPI;
- Inventário de Administração de Tempo – ADT;
- Inventário de Ansiedade IDATE-C;
- Inventário de Ansiedade – IDATE;
- Inventário de Atitudes para o Trabalho – IAT;
- Inventário de Habilidades Sociais;
- Inventário de Interesse Angelini e Thurstone;
- Inventário de Interesses Profissionais;
- Inventário de Interesses Profissionais;
- Inventário de Sintomas de Stress para Adultos de Lipp – ISSI;
- Inventário de Auto – análise dos Interesses;
- Inventário de expectativas e Crenças – IECPA;
- Inventário Fatorial de Personalidade;
- Inventário Ilustrado de Interesses – GEIST;
- Inventário S.T.A.X.I;
- Kuder Inventário de Interesses Vocacional;
- Liderança e Poder;
- LIP Levantamento de Interesses Profissionais;
- Lista de Problemas Pessoais para Adolescentes;
- Lista de Problemas Pessoas para Adultos;

- Mandala de Palavras;
- Matrizes Progressivas – escala avançada;
- Matrizes Progressivas – escala geral
- Medida de Fluência Verbal – MFV;
- Memória – R;
- MM – Teste as Minhas Mãos;
- MTB – série Both de testes manuais;
- O desenho da figura humana;
- O Desenvolvimento do Comportamento da Criança no Primeiro Ano;
- O Teste das Pirâmides das Cores;
- O Teste Gestáltico Bender para Crianças;
- Panorama de Atitude dos Pais – PA-P;
- Programação de Hábitos e Desempenhos – PHD;
- Prova de Nível Mental;
- Psicônica Programador Previsor de Desempenho;
- QUATI Questionário Avaliação Tipológica;
- Questionário Confidencial;
- Questionário de Personalidade Dadahie;
- Questionário Desiderativo;
- Questionário do Adolescente R-4;
- Questionário Íntimo;
- Questionário Saúde Geral Goldberg – QSG;

- QVI Questionário Vocacional Interesses;
- R-6 Avaliação de Chefia;
- Reprodução de Figuras;
- Sondagem de Habilidade;
- Suplemento para o Teste de Apercepção Infantil CAT-S;
- TAA – Teste de Aptidão Acadêmica;
- Teste Barcelona;
- Teste Caracterológico;
- Teste Coletivo Inteligência Adultos – CIA;
- Teste de Compreensão Técnico – Mecânica;
- Teste – D70;
- Teste das Cores;
- Teste das Dinâmicas Profissionais – TDP;
- Teste das Fábulas;
- Teste das Pirâmides Coloridas;
- Teste de Agradabilidade Básica;
- Teste de Apercepção Infantil CAT-A;
- Teste de Apercepção Infantil CAT-H;
- Teste de Apercepção para Idosos;
- Teste de Apercepção Temática TAT;
- Teste de Aptidão Mecânica TAM;
- Teste de Aptidões Específicas DAT;

- Teste de Atenção Difusa (**Utilizado na PMDF**);
- Teste de Capacidades Intelectuais TCI;
- Teste de Catálogo de Livros Bessa – Tramer;
- Teste de Conceitos Básicos de Bohem;
- Teste de Desempenho Escolar – TDE;
- Teste de Estruturas Vocacionais – TEV;
- Teste de Frases Incompletas – FIGS;
- Teste de Frustração;
- Teste de Inteligência não-verbal – R – 2;
- Teste de Inteligência Não Verbal G36;
- Teste de Inteligência Não Verbal G38;
- Teste de Liderança Situacional TLS;
- Teste de Maturidade para a Leitura – TML;
- Teste de Prontidão para a Leitura;
- Teste de Retenção Visual – BENTON;
- Teste de Rorschach;
- Teste de Sondagem Intelectual;
- Teste de Verbal de Inteligência V-47;
- Teste Desenho Silver-cognição e emoção;
- Teste Diagnóstico de Habilidade Pré-escolar – DHP;
- Teste dos Relógios (**Utilizado na PMDF**);
- Teste Edites de Inteligência – TEI;

- Teste Equicultural Inteligência;
- Teste de Habilidade para o Trabalho Mental – HTM;
- Teste McQuarrie de Relações Espaciais;
- Teste Metropolitano de Prontidão;
- Teste Não Verbal de Inteligência – R-1;
- Teste Organização Percepto-Motora – TOP;
- Teste Palográfico (**Utilizado na PMDF**);
- Teste Projetivo Ômega;
- Teste Projetivo Sonoro;
- Teste Prontidão Emocional para Motoristas – TEPEM;
- Teste de Prontidão Horizontes;
- Teste Psicodiagnóstico Miocinético – PMK (**Utilizado na PMDF**);
- Teste de raciocínio Lógico-Numérico (**Utilizado na PMDF**);
- Teste Raven de Operações Lógicas RTLO (**Utilizado na PMDF**);
- Teste Wartegg;
- Teste Zulliger;
- WISC III.

Percebe - se que são diversos os testes utilizados nos concursos públicos. Os mais utilizados pelas as bancas examinadoras especificamente pela Fundação Universa – FUNIVERSA e Centro de Seleção e Promoção de Eventos - CESPE/UNB, estas bancas, são as mais comuns na realização dos últimos certames na área de Segurança Pública, e que no concurso para provimento de cargos de Soldado PMDF/2009, os testes utilizados na avaliação psicológica foram testes para aferição de personalidade, raciocínio lógico, raciocínio verbal, raciocínio numérico, atenção concentrada, atenção difusa, memória, dentre outros.

Serão abordados alguns dos testes utilizados no concurso supracitado trazendo uma explicação sucinta do mecanismo e o que a banca examinadora em específico o CESPE/UnB, avaliou em cada teste da avaliação psicológica.

Preliminarmente, os testes de personalidade CPS e Palográfico.

O Teste CPS é um dos mais utilizados testes de personalidade em concursos públicos, ele é composto de 100 itens.

Metade dos itens deve ser respondida na ordem direta (tal qual a resposta do candidato; nas tabelas de correção abaixo é utilizado um símbolo de positivo "+" para identificá-las, ex: (T+ A+ E+) e metade na ordem inversa (é utilizado um símbolo de negativo "-" para identificá-las, ex: (T- A- E-). Assim, uma nota 7 fica como 1; 6 como 2; 5 como 3 e a nota 4 não muda.

As características avaliadas nesse teste são:

Confiança x Atitude Defensiva: Escores altos indicam crença na honestidade, confiabilidade e boas intenções das outras pessoas. Escores baixos significam o sentido inverso do significado das escalas. (O CESPE/UnB denomina essa escala de "Confiança")

Ordem x Falta de Compulsão: Escores altos são característicos de pessoas cuidadosas, meticolosas, ordeiras e muito organizadas. (O CESPE/UnB denomina essa escala de "Ordem")

Conformidade Social x Rebeldia: Pessoas com escores altos aceitam a sociedade como ela é e ressentem-se do não conformismo de outras pessoas, procuram a aprovação da sociedade e respeitam as leis. (O CESPE/UnB denomina essa escala de "Conformidade")

Atividade x Falta de Energia: Pessoas com escores altos têm muita energia e resistência, trabalham muito e procuram padrões de excelência nas tarefas que realizam. (O CESPE/UnB denomina essa escala de "Atividade")

Estabilidade x Instabilidade Emocional: Pessoas com escores elevados demonstram serem otimistas, tranquilas, confiantes, de humor estável e livre de sentimentos de depressão. (O CESPE/UnB denomina essa escala de Auto - Confiança).

Extroversão x Introversão: Escores elevados são característicos de pessoas que interagem facilmente com os outros, procuram novos amigos, sentem-se à vontade com pessoas estranhas e não importam de aparecer publicamente. (O CESPE/UnB denomina essa escala de “Expansão”)

Masculinidade x Feminilidade: Pessoas com escores altos tendem a serem pessoas “fortes” que não se impressionam com cenas violentas, suportam vulgaridades e que não choram facilmente nem mostram muito interesse em histórias românticas e de amor. Apresentam um estereótipo social de masculinidade. (O CESPE/UnB denomina essa escala de “Enfrentamento”)

Empatia x Egocentrismo: Escores elevados são típicos de pessoas prestativas, generosas, simpáticas e altruístas. Orientam suas vidas com interesse de devoção na ajuda ao outro. (O CESPE/UnB denomina essa escala de “Altruísmo”).

O Teste Palográfico é bastante utilizado nos concursos públicos da área policial. É um exame projetivo (subjetivo), de grafismo que visa à avaliação da personalidade. É baseado na realização de traços (palos) pelo candidato. Apresenta dados de ritmo e qualidade de trabalho, fadigabilidade, inibição, elação, depressão, temperamento, constituição tipológica, inteligência, etc.

Veamos o entendimento do eminente Desembargador Mário Machado sobre o teste palográfico em decisão prolatada no acórdão 371.654, de 30 de junho de 2009, do Tribunal de Justiça do Distrito Federal e Territórios.

O Teste Palográfico ou Teste PLG foi idealizado e elaborado pelo Prof. Salvador Escala Milá, do Instituto Psicotécnico de Barcelona, na Espanha. No Brasil, os estudos a respeito da validação desta técnica foram realizados pelo Prof. Agostinho Minicucci, que, quando era Diretor da Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Botucatu e Professor de Psicologia (1960), introduziu nessa escola, um Centro de Estudos de Grafoanálise (Análise da Escrita) e Teste Gráficos, onde efetuou estudos a respeito da validação desta técnica. Seu uso foi mais largamente difundido a partir dos anos 70. É uma técnica projetiva de movimento expressivo e, como tal, apresenta semelhanças como o P.M.K, do professor Mira Y Lopes Graphe, O Tapping Test, o Teste Grafoescritural de Honroth Zarza e outros. O Teste Palográfico (PLG) pode ser entendido como a avaliação da personalidade com base na expressão gráfica. A folha de papel representa o mundo no qual o indivíduo se coloca afetivamente e a maneira pela qual ele se relaciona com o meio externo, através dos traçados. Ao escrever, projetamos sobre o papel formas simbólicas, vivas em nós, que expressam nossa vida interior, ou

seja, modificamos as formas tradicionais ou caligráficas, de acordo com as ideias conscientes e as imagens inconscientes que determinam a nossa personalidade. A folha de papel representa, portanto, o mundo onde evoluímos, e cada movimento escritural é simbólico de nosso comportamento nesse mundo. Podemos concluir, então, que todos os movimentos, todos os gestos humanos estão carregados de significado e concorrem à expressão da personalidade como um todo. Assim, o perfil da personalidade é obtido através da análise dos traçados gráficos. Trata-se, como se vê, de teste eminentemente projetivo, cuja leitura demanda pura subjetividade.

Nessa oportunidade será comentado sobre testes de raciocínio lógico utilizados em diversos concursos da área de segurança pública. Inicialmente sobre a bateria de Provas de Raciocínio BPR-5 que é uma série de testes de inteligência muito aplicada em concursos.

Os conjuntos de testes seguem abaixo:

Raciocínio Verbal (RV), este teste analisa a capacidade de estabelecer relações abstratas entre conceitos verbais, bem como avaliação da extensão do vocabulário do candidato.

Outro teste dessa bateria é o de Raciocínio Abstrato (RA), este exame tem o objetivo de avaliar a capacidade de estabelecer relações abstratas em situações novas para as quais se possui pouco conhecimento previamente aprendido.

Continuando a abordagem sobre os testes da BPR-5, o exame de Raciocínio Espacial que visa analisar a capacidade de visualização, isto é, de formar representações mentais visuais e manipulá-las transformando-as em novas representações.

Mais um dos testes é o de Raciocínio Mecânico (RM), este teste tem o escopo de avaliar o conhecimento prático de mecânica e física (adquirido principalmente em experiências cotidianas e práticas). Visa ainda, aferir a capacidade de integrar as informações em textos com a figura descritiva da situação - problema.

O último teste a ser abordado sobre o BPR-5 é o de Raciocínio Numérico, com o intuito de analisar a capacidade de raciocinar indutiva e dedutivamente com

símbolos numéricos em problemas quantitativos e também de conhecimento de operações aritméticas básicas.

Não obstante ser um teste “objetivo”, outro teste de raciocínio lógico é o teste dos relógios, considerado pela maioria dos candidatos como um dos testes mais difíceis de um psicotécnico nos concursos, ou seja, é um grande eliminador de candidatos em face de seu alto grau de complexidade que vai aumentando de forma crescente.

O teste dos relógios adota um material, um único símbolo, de natureza universal e praticamente acessível a todos os indivíduos. O sujeito deve induzir a lei que rege o problema e deduzir a resposta indicando qual das alternativas é a correta. Avalia o raciocínio não verbal. É indicado principalmente em seleção de pessoal, mas pode ser aplicado em outras situações, dependendo do objetivo do psicólogo.

A metodologia de aplicação desse teste é basicamente uma prova que se resume no mostrador de um relógio, incluindo seus ponteiros de horas e de minutos. Cada problema é formado sempre de 09 (nove) relógios, cada um marcando uma hora. No último relógio de cada problema o mostrador aparece inteiramente em branco. O sujeito deve examinar a sequência dos relógios com as respectivas horas marcadas, induzir a lei que rege o problema e finalmente deduzir a resposta correta, indicando qual das alternativas (que sempre em número de 4 aparecem logo abaixo do respectivo problema) resolve a questão proposta. Há sempre uma, e apenas uma alternativa correta. Os ponteiros dos relógios da prova não seguem exatamente as mesmas regras dos ponteiros dos relógios comuns, podendo andar para frente, para trás, em conjuntos ou isoladamente, ou ainda um pode andar para frente e outro para trás, cada qual com velocidade própria. O tempo de aplicação estabelecido em 30 minutos para candidatos com escolaridade até ensino médio, e em 20 minutos, para candidatos com escolaridade de ensino superior.

Portanto, nos exames psicotécnicos existem diversos tipos de testes que avaliam segundo o seu conteúdo e forma de aplicação, algumas habilidades e técnicas dos candidatos visando adequá-lo no perfil profissiográfico de cada cargo pretendido.

2.9 Vedação legal e jurisprudencial sobre os exames

É vasta a jurisprudência e a legislação que trata dos exames psicotécnicos.

A Súmula nº 686 do Supremo Tribunal Federal rege que **“só por lei se pode sujeitar exame psicotécnico a habilitação de candidato a cargo público”**. (grifo do autor). Essa Súmula tem sua vigência em 12 de dezembro de 1980, quando o então Ministro vigente, Leitão de Abreu, assinalou que o exame psicotécnico só poderia ser aplicado quando fosse previsto em lei, com o intuito de evitar as mazelas que infelizmente eram corriqueiras à época para excluir determinado candidato dos certames públicos. Com a edição da supracitada súmula, e com publicações no Diário da Justiça nos dias 09.10.2003 (p. 5), 10.10.2003 (p. 5) e 13.10.2003 (p. 05), tem se firmado o entendimento de que o edital do concurso quando preveja a fase de avaliação psicológica terá que estar embasado na lei que cria o cargo correspondente e a forma de ingresso.

Analisando a jurisprudência distrital, O TJDFT tem decidido a favor dos candidatos pelo exposto na Súmula nº 20, a qual dita que esses exames devem ter critérios objetivos, exigência legal e possibilidade de recurso. Os dois últimos requisitos citados são menos discutidos em face de que em quase todos os editais de concursos agem em conformidade com a lei e preveem a possibilidade do recurso. A grande divergência está no que quesito **“critérios objetivos”**.

Segue abaixo, o teor, *in verbis*, o enunciado das citadas súmulas.

STF Enunciado nº. 686: SÓ POR LEI SE PODE SUJEITAR A EXAME PSICOTÉCNICO A HABILITAÇÃO DE CANDIDATO A CARGO PÚBLICO.

TJDFT Enunciado nº. 20: A VALIDADE DO EXAME PSICOTÉCNICO ESTÁ CONDICIONADA À PREVISÃO LEGAL, À EXIGÊNCIA DE CRITÉRIOS OBJETIVOS E À GARANTIA DE RECURSO ADMINISTRATIVO.

Como já mencionado, existem testes que são objetivos e outros que têm seu caráter essencialmente subjetivo. Quando analisada a tal subjetividade, esta entra em confronto com o enunciado da Súmula em questão, e por este motivo tem – se decidido a contenda judicial em favor dos candidatos.

É importante demonstrar a jurisprudência local nos julgados abaixo: *In verbis*

CONSTITUCIONAL, ADMINISTRATIVO E PROCESSUAL CIVIL. MANDADO DE SEGURANÇA. LIMINAR. AGRAVO DE INSTRUMENTO. CONCURSO PÚBLICO. AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA. ELEVADO GRAU DE SUBJETIVIDADE. IMPOSSIBILIDADE. ELIMINAÇÃO DO CONCURSO. ILEGALIDADE. NOVEL ALEGAÇÃO DE NULIDADE ABSOLUTA. JUÍZO INCOMPETENTE. PREVENÇÃO VERIFICADA NO CASO. MANUTENÇÃO DA DECISÃO LIMINAR. URGÊNCIA DA TUTELA. PREVALÊNCIA DO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA.

Os exames psicotécnicos, realizados em vários certames, são meios de prova da saúde mental do candidato avaliado, ou seja, busca-se apurar a existência ou não de traços patológicos que possam refletir em certa incompatibilidade com a função a ser desempenhada. Todavia, o exame psicotécnico deve ter como principal característica a objetividade de seus critérios, demonstrando aos candidatos quais os métodos a serem utilizados no teste, sob pena de violar os princípios constitucionais. O exame psicotécnico de perfil mostra-se subjetivo, haja vista a insuficiência técnica para a indene avaliação dos candidatos submetidos ao certame, reputando-se, pois, ilegítimo, notadamente por submetê-los aos critérios discricionários da Administração Pública, em flagrante ofensa aos princípios da legalidade, moralidade, publicidade, isonomia, razoabilidade ou proporcionalidade.

Nos termos do enunciado n. 20 da Súmula desta Corte: "a validade do exame psicotécnico está condicionada à previsão legal, à exigência de critérios objetivos e à garantia de recurso administrativo". No mérito, agravo de instrumento provido. (20100020116970AGI, Relator FLAVIO ROSTIROLA, 1ª Turma Cível, julgado em 28/10/2010, DJ 09/11/2010 p. 86)

Segue abaixo mais uma decisão relatando a subjetividade:

CONCURSO PÚBLICO. SOLDADO DA POLÍCIA MILITAR. EXAME PSICOTÉCNICO. CONHECIMENTO DA FUNDAMENTAÇÃO DO RESULTADO. PARÂMETROS CIENTÍFICOS OBJETIVOS. CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO. MÉRITO ADMINISTRATIVO. ANÁLISE. PODER JUDICIÁRIO. CUMPRIMENTO DA LEI E DOS REGULAMENTOS. I - O exame psicotécnico realizado em concurso público deve observar critérios que possam, objetivamente, recomendar ou não o candidato, permitindo o conhecimento da fundamentação do resultado e, conseqüentemente, eventual interposição de recurso. II - A subjetividade que acarreta a ilegalidade do exame psicotécnico é aquela que torna o procedimento suscetível de discriminação ou arbitrariedade, em face da inexistência de parâmetros científicos objetivos, hipótese não demonstrada nos autos. III - Compete ao Poder Judiciário analisar tão somente o cumprimento da lei e dos regulamentos que regem o concurso público. IV - Agravo de instrumento improvido. (20100020093457AGI, Relator VERA ANDRIGHI, 6ª Turma Cível, julgado em 18/08/2010, DJ 02/09/2010 p. 121)

Segue abaixo decisão prolatada em 03/11/2010. *in verbis*:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. MANDADO DE SEGURANÇA. CONCURSO PÚBLICO PARA SOLDADO DA PMDF. REPROVAÇÃO NO EXAME PSICOTÉCNICO. SUBJETIVIDADE DOS TESTES. DEFERIMENTO DA LIMINAR PARA GARANTIR A PARTICIPAÇÃO DO CANDIDATO NAS

ETAPAS SUBSEQUENTES DO CERTAME.
 Constatando-se, em uma análise perfunctória dos autos, a subjetividade do exame psicotécnico que resultou na eliminação do impetrante do concurso público para soldado da Polícia Militar do Distrito Federal, e patente o perigo da demora, o deferimento da liminar para garantir a participação do candidato nas etapas subsequentes do certame, até o julgamento do mérito da mandado de segurança, é medida que se impõe. Súmula nº 20 deste eg. TJDFT.

(20100020089412AGI, Relator CARMELITA BRASIL, 2ª Turma Cível, julgado em 03/11/2010, DJ 17/11/2010 p. 55)

Segue abaixo mais uma decisão prolatada em 03/11/2010. *in verbis*:

ADMINISTRATIVO - CONCURSO PÚBLICO - POLICIAL LEGISLATIVO
 - AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA - AUSÊNCIA DE CRITÉRIOS
 OBJETIVOS - ILEGALIDADE - NULIDADE DO ATO.

1 - A obrigação de participar de exames psicológicos não resulta da aferição de aptidões intelectuais ou mesmo da idoneidade moral, de que cuidam expressamente algumas leis.
 2 - Da mesma forma que nas ações ordinárias, em Mandado de Segurança há possibilidade da proteção do direito líquido e certo de se candidatar a um cargo público. Utilizando-se do Poder Judiciário encontra a parte a certeza e a liquidez necessárias para hostilizar o ato de Agente Administrativo que toma um laudo sucinto, monocórdico e impreciso quanto aos termos, como reprovação, quando cientificamente o profissional afirmou singelamente a não-recomendação.
 3 - Se o juiz não pode substituir os critérios da Administração pelos seus, aquela também não pode tomar princípios da ciência para cometer abuso de poder.
 4 - Recurso e remessa oficial não providos. (20060110569809APC, Relator JOÃO MARIOSA, 3ª Turma Cível, julgado em 25/05/2011, DJ 02/06/2011 p. 132).

Ainda assim, o artigo 3º da Resolução 01/2002 do Conselho Federal de Psicologia estabelece que os requisitos da avaliação devem constar do Edital e serem acessíveis a um leigo, vejamos:

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

Como pode - se inferir, existem diversas decisões no sentido de invalidar a avaliação psicológica com caráter eliminatório em concursos públicos para a área policial, vejamos a decisão abaixo que trata especificamente de concurso para a Polícia Militar do DF.

MANDADO DE SEGURANÇA. PRELIMINARES. CONCURSO PÚBLICO. POLÍCIA MILITAR DO DF. EXAME PSICOTÉCNICO. AVALIAÇÃO DE PERFIL PROFISSIONGRÁFICO. VEDAÇÃO. DECRETO PRESIDENCIAL Nº 6.499/2009.
 A simples exigência editalícia de avaliação psicológica, por si só, não

contraria a legislação de regência da matéria, conforme preceitua o artigo 11, da Lei 7.289/1984, alterado pela Lei 12.086/2009. A avaliação psicológica pode ser aplicada por meio de diversos testes e diferentes modalidades de aferição, sendo a prova de perfil profissiográfico uma dessas modalidades.

Todavia, nada obstante a legislação autorizar a aplicação de provas psicológicas aos candidatos a cargos da Polícia Militar, a partir de 21 de agosto de 2009, passou a existir vedação expressa à aferição de perfil profissiográfico, conforme se depreende do artigo 14, § 2º do Decreto Presidencial nº 6.499/2009.

O referido Decreto nº 6.499/2009 vigorou até setembro de 2010, oportunidade em que foi alterado pelo Decreto nº 7.308/2010, o qual excluiu do artigo 14 a vedação ao exame profissiográfico. Todavia, este último Decreto não se aplica ao caso vertente, porquanto é posterior ao edital nº 06, de 09 de março de 2010, que estabeleceu, como avaliação psicológica para o concurso de Soldado da PMDF, o exame psicotécnico com base em perfil profissiográfico, quando ainda estava em vigor a vedação contida no Decreto nº 6.499/09.

Muito embora o Decreto nº 6.944/2009, quando estava em vigor, fosse aplicável apenas no âmbito federal, é certo que trouxe normas gerais para condução de concursos públicos, de observância obrigatória pela Administração Pública como um todo, até mesmo com o intuito de evitar avaliações parciais e evadas de subjetivismos, que somente se prestariam a prejudicar candidatos aptos a ocupar os cargos públicos objeto dos certames.

Dessa forma, a ilegalidade não está na previsão de exame psicotécnico como requisito para aprovação no concurso da Polícia Militar, até porque essa previsão é admitida por lei, mas sim na escolha de técnica expressamente vedada por norma federal, como é o caso da avaliação de perfil profissiográfico.

Apelo conhecido e provido.(20100111095416APC, Relator ANA MARIA DUARTE AMARANTE BRITO, 6ª Turma Cível, julgado em 15/06/2011, DJ 22/06/2011 p. 134)

A Jurisprudência do Tribunal de Justiça do Distrito Federal e Territórios, no julgamento de apelação cível, de relatoria do Ministro Sandoval Oliveira, da 1ª Turma Cível, DJe 27.06.2011, p. 68, reconheceu a ilegalidade da avaliação psicológica de admissão ao Curso de Formação de Soldado do quadro de Praças Policiais Militares Combatentes da PMDF:

O perfil profissiográfico é vedado pelo Decreto nº 6.944/2009, o qual admite apenas a detecção de problemas psicológicos que possam comprometer o exercício das atividades inerentes ao cargo ou emprego disputado.

(...)

Logo, o edital nº 06 do concurso, objeto do litígio, padece de ilegalidade, consistente na previsão do perfil profissiográfico do candidato, indo de encontro com o Decreto nº 6.944/2009, que permite apenas a análise de traços patológicos impeditivos do exercício do cargo.

(...)

Conseqüentemente, o teste psicológico a que foi submetido o recorrente reveste-se de caráter eminentemente subjetivo, pois não foi possível a

obtenção de dados objetivos acerca da sua reprovação, violando o princípio da impessoalidade.

Nesse sentido, o STJ firmou jurisprudência sob o entendimento de que os critérios devem ser objetivos e assegurar ao candidato o direito de recorrer da decisão:

ADMINISTRATIVO. PROCESSUAL CIVIL. AGRAVO REGIMENTAL NO AGRAVO DE INSTRUMENTO. CONCURSO PÚBLICO. EXAME PSICOTÉCNICO. INEXISTÊNCIA DE CARÁTER OBJETIVO. REPROVAÇÃO DO CANDIDATO SEM ADEQUADA FUNDAMENTAÇÃO. ILEGALIDADE. REEXAME DE MATÉRIA FÁTICO-PROBATÓRIA. IMPOSSIBILIDADE. SÚMULA 7/STJ. AGRAVO REGIMENTAL IMPROVIDO. 1. É firme a jurisprudência do Superior Tribunal de Justiça no sentido de ser admissível a exigência de aprovação em exame psicotécnico para provimento de certos cargos públicos, com vistas à avaliação pessoal, intelectual e profissional do candidato. **No entanto, tal exigência deve estar prevista legalmente, ser pautada por critérios objetivos e permitir a interposição de recurso pelo candidato que se sentir lesado.** 2. Tendo o Tribunal de origem, na hipótese dos autos, firmado a compreensão de que o exame psicotécnico ao qual foi submetido o agravado não estava revestido de tal caráter objetivo, infirmar os fundamentos esposados no acórdão recorrido implicaria reexame de matéria fático-probatória, o que atrai o óbice da Súmula 7/STJ. 3. Agravo regimental improvido." (AgRg no Ag 812.341/DF, Rel. Ministro ARNALDO ESTEVES LIMA, QUINTA TURMA, julgado em 15.03.2007, DJ 23.04.2007 p. 301). (grifo nosso)

Tem – se ainda alguns julgados de outros concursos da área de Segurança Pública, vejamos:

ADMINISTRATIVO E PROCESSUAL CIVIL – CONCURSO PÚBLICO – EXAME PSICOTÉCNICO – AUSÊNCIA DE OBJETIVIDADE – ANULAÇÃO – NECESSIDADE DE NOVO EXAME.

A legalidade do exame psicotécnico em provas de concurso público está condicionada à observância de três pressupostos necessários: previsão legal, cientificidade e objetividade dos critérios adotados, e possibilidade de revisão do resultado obtido pelo candidato.

Declarada a nulidade do teste psicotécnico, em razão da falta de objetividade, deve o candidato submeter-se a novo exame. Agravo regimental parcialmente provido. Agravo de Instrumento nº 1.291.819 – DF, Relator Humberto Martins. (grifo nosso)

ADMINISTRATIVO. CONCURSO PÚBLICO. AGENTE DA POLÍCIA FEDERAL. EXAME PSICOTÉCNICO. CABIMENTO. EXPRESSA PREVISÃO LEGAL. (...).

Admite-se a exigência de aprovação em exame psicotécnico para provimento de alguns cargos públicos, com vistas à avaliação pessoal, intelectual e profissional do candidato. **No entanto, exige-se a presença de**

certos pressupostos, a saber: a) previsão legal, sendo insuficiente mera exigência no edital; b) não seja realizado segundo critérios subjetivos do avaliador, que resultem em discriminação dos candidatos; c) seja passível de recurso pelo candidato. Recurso especial conhecido e parcialmente provido.(REsp 469.959/RS, Rel. Ministro ARNALDO ESTEVES LIMA, QUINTA TURMA, julgado em 12.09.2006, DJ 09.10.2006 p. 340).(grifo do autor)

EMENTA: AGRAVO REGIMENTAL NO AGRAVO DE INSTRUMENTO. EXAME PSICOTÉCNICO. CONCURSO PÚBLICO. NECESSIDADE DE CRITÉRIOS OBJETIVOS E DE PREVISÃO LEGAL. REEXAME DA LEGISLAÇÃO INFRACONSTITUCIONAL E DOS CRITÉRIOS UTILIZADOS PARA A REALIZAÇÃO DO EXAME. IMPOSSIBILIDADE. SÚMULA N. 279 STF.

A orientação deste Tribunal é firme no sentido de que “o exame psicotécnico pode ser estabelecido para concurso público desde que seja feito por lei, e que tenha por base critérios objetivos de reconhecido caráter científico, devendo existir, inclusive, a possibilidade de reexame.

Agravo regimental a que se nega provimento”.(AI-AgR 598688/DF, Rel. Min. Eros Grau, publicado no DJ de 06.11.2006). (grifo nosso)

Dessa forma, se não há previsão legal para a realização do exame psicotécnico ou avaliação psicológica para determinado cargo o mesmo **não pode servir como etapa eliminatória no concurso público.** (grifo nosso)

Portanto é nítido que a jurisprudência dos tribunais superiores e do TJDFT têm diversas decisões nesse sentido, decisões estas que são as de permitir que os candidatos a um cargo público da carreira policial possa prosseguir no certame e posteriormente ser empossado no cargo pretendido quando for não recomendado em exame psicotécnico que na maioria das vezes o mesmo é eivado de subjetividade, não adequando - se ao previsto na súmula nº 20 do TJDFT, eminentemente já discutida no bojo do presente trabalho.

2.10 Metodologia

A presente pesquisa estabeleceu a pesquisa bibliográfica como fonte de acesso às informações importantes para a discussão sobre as avaliações psicológicas nos concursos públicos para a Polícia Militar do Distrito Federal.

A pesquisa bibliográfica consiste em uma modalidade de estudo e análise de documentos de domínio científico tais como livros, enciclopédias, periódicos, ensaios críticos, dicionários e artigos científicos. Bastante semelhante à pesquisa bibliográfica, a documental caracteriza - se pela busca de informações em documentos que não receberam nenhum tratamento científico, como relatório, reportagens de jornais, revistas, cartas, filmes, gravações, fotografias, entre outros itens de divulgação (OLIVEIRA, 2007).

Segundo Gil (2010) a pesquisa bibliográfica é elaborada com base em material já publicado com o objetivo de analisar posições diversas em relação a determinado assunto.

Em geral, o método científico compreende basicamente um conjunto de dados iniciais e um sistema de operações ordenadas adequados à formulação de conclusões, de acordo com certos objetivos predeterminados.

A atividade preponderante da metodologia é a pesquisa. O conhecimento humano caracteriza-se pela relação estabelecida entre o sujeito e o objeto, podendo-se dizer que esta é uma relação de apropriação. A complexidade do objeto a ser conhecido determina o nível de abrangência da apropriação.

Segundo Gil (2007, p. 17), pesquisa é definida:

(...) procedimento racional e sistemático que tem como objetivo proporcionar respostas aos problemas que são propostos. A pesquisa desenvolve-se por um processo constituído de várias fases, desde a formulação do problema até a apresentação e discussão dos resultados.

Só se inicia uma pesquisa se existir uma pergunta, uma dúvida para a qual se quer buscar a resposta. Pesquisar, portanto, é buscar ou procurar resposta para alguma coisa.

A pesquisa qualitativa não se preocupa com representatividade numérica, mas, sim, com o aprofundamento da compreensão de um grupo social, de uma organização, etc. Os pesquisadores que adotam a abordagem qualitativa opõem-se ao pressuposto que defende um modelo único de pesquisa para todas as ciências, já que as ciências sociais têm sua especificidade, o que pressupõe uma metodologia própria. Assim, os pesquisadores qualitativos recusam o modelo positivista aplicado ao estudo da vida social, uma vez que o pesquisador não pode fazer julgamentos nem permitir que seus preconceitos e crenças contaminem a pesquisa (GOLDENBERG, 2004, p. 17).

A pesquisa bibliográfica é feita a partir do levantamento de referências teóricas já analisadas, e publicadas por meios escritos e eletrônicos, como livros, artigos científicos, páginas de web sites. Qualquer trabalho científico inicia-se com uma pesquisa bibliográfica, que permite ao pesquisador conhecer o que já se estudou sobre o assunto. Existem, porém pesquisas científicas que se baseiam unicamente na pesquisa bibliográfica, procurando referências teóricas publicadas com o objetivo de recolher informações ou conhecimentos prévios sobre o problema a respeito do qual se procura a resposta (FONSECA, 2002, p. 32).

Para Gil (2007, p. 44), os exemplos mais característicos desse tipo de pesquisa são sobre investigações sobre ideologias ou aquelas que se propõem à análise das diversas posições acerca de um problema.

A pesquisa documental trilha os mesmos caminhos da pesquisa bibliográfica, não sendo fácil por vezes distingui-las. A pesquisa bibliográfica utiliza fontes constituídas por material já elaborado, constituído basicamente por livros e artigos científicos localizados em bibliotecas.

A pesquisa documental recorre a fontes mais diversificadas e dispersas, sem tratamento analítico, tais como: tabelas estatísticas, jornais, revistas, relatórios, documentos oficiais, cartas, filmes, fotografias, pinturas, tapeçarias, relatórios de empresas, vídeos de programas de televisão, etc. (FONSECA, 2002, p. 32).

A grande diferença, como visto, reside no fato de que a pesquisa documental não apresenta nenhum tratamento científico dos dados, sendo tida como fonte primária. Ressalta-se que esse tipo leva o pesquisador a fazer uma análise mais acurada dos dados, enquanto que a pesquisa bibliográfica tem como principal vantagem postar-se diretamente com a fonte científica.

3 CONCLUSÃO

Considerando o objetivo geral que buscou demonstrar e analisar os aspectos relevantes sobre o exame psicotécnico nas seleções de candidatos para fins de ingresso na Polícia Militar do Distrito Federal, tanto na carreira de Oficial como na de Praça e, através da pesquisa bibliográfica, conclui que o exame psicotécnico é um instrumento avaliativo de aptidões de candidatos e que sua aplicação é necessária, porém, foi comprovada a hipótese de que diversas vezes é constada sua invalidade fática na atuação profissional dos policiais militares. Por isso, torna - se necessário, que sejam seguidas normas de aplicação que excluam o seu caráter eliminatório e subjetivo dos testes.

O tema exame psicotécnico em concursos públicos atualmente é objeto de inúmeros processos judiciais e como sempre existiram e existirão sempre essas ações enquanto o exame psicológico tiver caráter eliminatório.

É importante ressaltar, que testes considerados subjetivos não devem ser aplicados nos concursos públicos para a Polícia Militar do Distrito Federal, principalmente porque tal etapa do concurso tem seu caráter eliminatório, devido à ausência de cientificidade absoluta e da capacidade fidedigna de avaliar se o candidato tem ou não capacidade psíquica de exercer o cargo pretendido. Entendo que ninguém pode ser privado de um direito, de um sonho, por causa de um padrão psicológico exigido para exercer uma determinada função pública que ao menos é previsto em lei que não é o caso da Polícia Militar, pois a previsão legal existe. A **sugestão** proposta seria que, a fase de avaliação psicológica perdesse seu **caráter eliminatório** e que a Polícia Militar tratasse de uma **política de avaliação psicológica continuada** através do seu Centro de Assistência Social (CASO) passando assim, denominar - se fase de **“aferição psicológica”** no concurso público, e que as capacidades psíquicas do candidato fossem aferidas durante o estágio probatório e até mesmo, durante o curso de formação profissional através de uma comissão constituída para esse fim através da (APMB/SOEP), em que o candidato seria avaliado de forma concreta na atividade policial militar e durante o referido curso de formação, estas avaliações periódicas poderiam ser armazenadas em um banco de dados com os resultados de cada candidato que daí fosse aplicado o critério de adequação atual com intuito de verificar em que determinada função o

policial iria desempenhar melhor as suas habilidades individuais nas mais diversas atribuições existentes na PMDF.

Concluindo, e como forma de um meio alternativo de avaliação da capacidade do policial em desempenhar as funções do cargo deve ser aferida em sua plenitude durante o estágio probatório constitucionalmente previsto.

REFERÊNCIAS

- ALCHIERI, J.C. & CRUZ, R.M. **Avaliação Psicológica: Conceitos, Métodos e Instrumentos**. 1ª reimpressão, São Paulo: Casa do Psicólogo, 2006.
- ALCHIERI, J.C. & BANDEIRA, D.R. **Ensino da Avaliação Psicológica**. In: R. PRIMI (org.) *Temas em Avaliação Psicológica*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2005, p.77-85.
- Alves, I.C.B & Esteves, C. **O Teste Palográfico na Avaliação da Personalidade**, 1ª ed., São Paulo. Vetor Editora, 2004.
- AMENDOLA, M.F. **Vidas em Papel: a prática da avaliação psicológica para fins jurídicos e o agir ético**. Ante-Projeto de Doutorado, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, 2006.
- ANASTASI, Anne. **Testes psicológicos**. Trad. D. M. Leite. 2. ed. São Paulo: EPU, 1977.
- BANDEIRA DE MELLO, Celso Antônio. **Curso de Direito Administrativo**, 15 ed., São Paulo: Malheiros Editores Ltda., 2003.
- BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm> acesso em 27 de out. de 2015.
- BRASIL. **Decreto n. 6.944, de 21 de agosto de 2009**. Estabelece medidas organizacionais para o aprimoramento da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, dispõe sobre normas gerais relativas a concursos públicos, organiza sob a forma de sistema as atividades de organização e inovação institucional do Governo Federal, e dá outras providências. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2009/Decreto/D6944.htm> acesso em 27 de out.2015.
- BRASÍLIA. **Estatuto dos Policiais Militares Do Distrito Federal**. Disponível em< http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7289.htm> Acesso em 27 out. 2015.
- BRASÍLIA, <https://aderivaldo23.wordpress.com/2008/06/06/<perfil-do-candidato-pm-como-e-feito-nosso-psicotecnico/>> acesso em 12 de novembro de 2015.
- BRASÍLIA, http://www.buriti.df.gov.br/ftp/diariooficial/2015/10_Outubro/<DODF%20N%C2%BA%20202%20de%2020-10-2015/Se%C3%A7%C3%A3o03-%20202.pdf%20p.23> acesso em 20 de outubro de 2015.

BRITO, Leila M.T. **Rumos e Rumores da Psicologia Jurídica**. In: A.M. JACÓ-VILELA & D.MANCEBO (Org.). *Psicologia Social: abordagens sócio-históricas e desafios contemporâneos*, 2ª edição, 2004, p.223-235.

CARVALHO FILHO, José dos Santos. **Manual de Direito Administrativo**, 17 ed., Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2007.

DOUGLAS, William, **A qualidade do serviço público, o exame psicotécnico, e princípio da segurança jurídica**. Disponível na Internet: <<http://www.lexml.gov.br/um/um:lex:br:redes.virtual.bibliotecas:artigo.revista:2011;4000869982>> acesso em 27 de outubro de 2015.

GONÇALVES, Samuel Alvarenga. **Exame psicotécnico em sede de concurso público: aspectos pontuais**. De Jure: revista jurídica do Ministério Público do Estado de Minas Gerais, Belo Horizonte, n. 9, p. 502-508, jul./dez. 2007. Disponível em: <<http://bdjur.stj.jus.br/dspace/handle/2011/27358>>. Acesso em: 25 jan. 2015.

GOUVEIA, Alessandro Samartin de. **Breve estudo sobre a legalidade dos exames psicotécnicos com caráter eliminatório em concursos públicos** - Autor: Alessandro Samartin de Gouveia. Clubjus, Brasília-DF: 01 mar. 2010. Disponível em: <http://www.clubjus.com.br/?colunas&colunista=1425_&ver=587>. Acesso em: 16 jun. 2015.

JORNAL PSI CRP-SP. **A inserção do psicólogo no Poder Judiciário e sua interface com o Direito**. Questões éticas. Edição Nº 146, janeiro/março 2006.

JUNIOR, Aldir Guimarães Passarinho, **O exame psicotécnico no serviço público** MINICUCCI, A. "Teste Palográfico. Manual", 3ª ed., São Paulo. Vetor Editora, 2002.

NORONHA, A.P.P.; PRIMI, R. & ALCHIERI, J.C. **Instrumentos de avaliação mais conhecidos/utilizados por psicólogos e estudantes de psicologia**. *Psicologia Reflexão e Crítica*, 2005, vol. 18, nº. 3, p. 390-401.

NORONHA, A.P.P. & FREITAS, F.A. **Testes psicológicos, usos e conhecimento**. *PS/CO*, vol. 36, nº. 1, 2005, p. 21-28.

NORONHA, A.P.P. **Os Problemas Mais Graves e Mais Frequentes no Uso dos Testes Psicológicos**. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 2002, vol.15, nº1, p. 135-142.

NORONHA, A.P.P. & ALCHIERI, J.C. **Reflexões sobre os Instrumentos da Avaliação Psicológica**. In: R.PRIMI, (org.) *Temas em Avaliação Psicológica*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2005, p.19-35.

PASQUALI, L (Org.) **Técnicas de exame psicológico – TEP**. Manual. Vol. I: Fundamentos das técnicas psicológicas. São Paulo: Casa do Psicólogo / CFP, 2001.

PSICOLOGIA, Conselho Federal. **Resolução cfp nº 001/2002** Disponível em <http://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2002/04/resolucao2002_1.pdf> acesso em 27 de out.2015.

PSICOLOGIA, Conselho Federal. **Resolução cfp nº 002/2003** Disponível em <http://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2003/03/resolucao2003_02_Anexo.pdf> acesso em 27 de out.2015.

PASQUALI, L. & ALCHIERI, J.C. **Os Testes Psicológicos no Brasil**. In: L. PASQUALI (org.). Técnicas de Exame Psicológico – TEP: manual, vol 1. São Paulo: Casa do Psicólogo/CFP, 2001, p.195-221.

SILVA, Valdeci Gonçalves da. **Os testes psicológicos e suas práticas**. Disponível em: <<http://www.algosobre.com.br/psicologia/os-testes-psicologicos-e-as-suas-praticas.html>> Acesso em: 06 de novembro. 2015.

UZIEL, A.P. **Quart'ética: Relações Psicologia e Justiça: o lugar do psicólogo, CRP, 2006.**