

A VALIDADE DAS AVALIAÇÕES PSICOLÓGICAS ADMISSIONAIS

GERALDA ELOISA GONÇALVES NOGUEIRA

Major Psicóloga da PMMG, Mestre em Psicologia pela UFMG

Colaboradora

ANA CRISTINA ÁVILA BATISTA

Capitão Psicóloga da PMMG

1 INTRODUÇÃO

A história da avaliação psicológica nos processos seletivos para inclusão nas instituições policiais-militares não tem sido uma história sem percalços. Este texto pretende apresentar, de forma sucinta, um pouco dessa história e indicar o lugar desse procedimento na seleção de pessoal nas instituições, tomando como referência a Polícia Militar de Minas Gerais (PMMG). Pretende ainda apontar e comentar algumas dificuldades encontradas na realização dos processos de avaliação psicológica para inclusão e a forma como têm sido tratadas tais questões na PMMG.

2 BREVE HISTÓRICO DA SELEÇÃO EM INSTITUIÇÃO POLICIAL-MILITAR

No caso da PMMG, a história da inserção de psicólogos no seu quadro de oficiais de saúde tem início na seleção, em função da crescente necessidade de aprimoramento do processo seletivo e de uma melhor qualificação dos candidatos admitidos.

A entrada, em 1987, de oficiais psicólogos possibilitou a ampliação do processo seletivo e um maior rigor científico na seleção. Em 1989, foi realizada, por iniciativa desses profissionais, a primeira descrição do perfil profissiográfico de militares das unidades operacionais da PMMG. A partir de então, periodicamente, novas atualizações desses e de outros perfis vêm sendo realizadas, por comissões integradas por psicólogos e por militares de outros quadros da PMMG. A exigência de 2º grau para os concursos de Praças, instituída em 1997, foi uma proposta apoiada pela psicologia que ocasionou mudanças significativas no nível dos candidatos incluídos. A psicologia também participou diretamente na formulação da proposta de ampliação da duração dos cursos de formação.

No início do trabalho dos oficiais psicólogos, a instituição tinha grande dificuldade em selecionar candidatos para seus cursos de formação, especialmente os cursos de praças. Uma das razões para tal dificuldade era o limitado número de candidatos que concorriam às vagas existentes. O número de candidatos contra-indicados no exame psicológico era expressivo e, via de regra, as Unidades não conseguiam preencher suas vagas. É importante lembrar que essa dificuldade de preenchimento de quadros é fato que se mostra presente na história dessas instituições, desde o seu surgimento. Nesse sentido, Andrade (1985: 108 -114) cita que, por volta de 1865, o preenchimento de vagas existentes no efetivo das companhias de polícia de Minas deveria ser feito à força, se necessário, conforme legislação então em vigor. Já Baggio (1984: 9 -15), relata a dificuldade da polícia mineira em recrutar praças por volta de 1927. Essa autora cita os baixos salários como um dos fatores responsáveis por tal dificuldade.

Em face dessa dificuldade de preenchimento dos seus quadros, as categorias nas quais os candidatos eram classificados ao final da avaliação psicológica para os cursos da PMMG foram modificados no final da década de 80 (1987-1990): a avaliação psicológica passou a ser considerada, nessa época, de caráter eliminatório apenas para um pequeno grupo de candidatos, denominados eliminados na triagem. Essa categoria englobava aqueles candidatos que não reuniam a mínima condição para continuar no processo seletivo. Os demais candidatos eram classificados como aptos, aptos com restrição e contra-indicados. Quanto aos contra-indicados, a orientação da psicologia era de que eles também não reuniam condições para serem incluídos na PMMG, mas a decisão de incluí-los ou não ficava a critério do comandante e de suas necessidades de pessoal. Até o ano de 1996, candidatos contra-indicados nos exames psicológicos foram admitidos na instituição nessas condições. Posteriormente, tal situação voltou a ocorrer, mas de forma esporádica. Atualmente, esse ingresso de candidatos contra-indicados se dá apenas por determinação judicial.

A crença de que os instrumentos da psicologia não serviam para nada, eram subjetivos e não científicos, contribuiu para que os comandantes permitissem o ingresso de candidatos contra-indicados. Foi um longo percurso até que os oficiais psicólogos apresentassem a psicologia aos militares e desmistificassem os exames psicológicos. Para tanto, esses profissionais se empenharam na realização de palestras e aulas para todo o efetivo da PMMG, incluindo oficiais e praças. Contribuiu também para essa desmistificação o efetivo envolvimento desses profissionais na instituição, através da participação em todas as atividades nas quais os conhecimentos que lhes são específicos pudessem contribuir para a melhoria das condições de saúde de seus integrantes e das condições de trabalho a que estão submetidos.

No tocante aos testes psicológicos utilizados nessas avaliações, é interessante indicar que os oficiais psicólogos da PMMG sempre deram ênfase aos testes de personalidade e de inteligência na composição das baterias. Mesmo com o trabalho de perfil profissiográfico, os testes de aptidões não compunham e ainda não compõem as baterias de testes da seleção.

A partir da segunda metade da década de 90, começamos a ver uma modificação no perfil da seleção da PMMG que ainda se mantém. Primeiro, a quantidade e a qualidade dos candidatos aumentam progressivamente. Os candidatos passam a ser classificados novamente como indicados e contra-indicados. No final dessa década, um número significativo de candidatos reprovados no exame psicológico começa a contestar na justiça sua reprovação. As alegações para tal contestação são de que os exames psicológicos são subjetivos e não científicos. O fato de que não havia previsão em lei, apenas em resoluções, de que os exames psicológicos para a inclusão na PMMG tivessem caráter eliminatório também era uma alegação real e freqüente. A mudança, nessa época, por curto espaço de tempo, dos critérios de contra-indicação também suscitou ações na justiça. Novos critérios foram estabelecidos e, então, publicados nos editais qual era o perfil psicológico desejável para os cargos a serem preenchidos por concursos. Nesse período, a PMMG perdeu muitas ações na justiça e candidatos contra-indicados foram novamente incluídos na instituição. Agora, porém, sem o aval dos comandantes.

A partir de 2001/2002, o debate acerca da validade dos testes psicológicos ganha a mídia em reportagens de revistas de grande divulgação nacional. No final de 2002, reportagem veiculada em revista de circulação nacional¹ apresenta ao público as limitações e problemas dos testes psicológicos no Brasil, através de entrevista realizada com o presidente do Conselho Federal de Psicologia (CFP). Esse órgão regulador da profissão modifica a normatização referente ao uso de testes e demais instrumentos psicológicos. Uma das exigências contidas nas novas normas refere-se à realização de pesquisas atualizadas com o uso desses instrumentos para que possam ser utilizados em território nacional.

¹ Trata-se da reportagem intitulada: Qualquer uma das alternativas - Conselho Federal de Psicologia decide avaliar, pela primeira vez, a eficácia dos testes psicológicos usados no Brasil, publicada na Revista Isto é, nº 1721, de 25 de setembro de 2002.

3 DIFICULDADES DA AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA ADMISSIONAL NA ATUALIDADE

3.1 As questões administrativas e políticas

A dificuldade inicial que temos encontrado para trabalhar encontra-se no âmbito institucional. A escassez de recursos é uma realidade na instituição. Limitações relativas à disponibilidade de espaço físico adequado e equipamentos em número suficiente também estão presentes.

A realização de concursos com um grande número de vagas também é um fator complicador. Planejar e executar concursos com inúmeras etapas, como os realizados nas instituições policiais-militares, são tarefas complexas e, por conseguinte, morosas. Essas seleções envolvem, de modo geral, provas de conhecimento, exames médicos, odontológicos e laboratoriais, testes físicos e avaliação psicológica. No quadro atual, os candidatos encontram respaldo jurídico para recorrerem do resultado negativo por eles obtidos em qualquer uma das etapas dos exames, o que também contribui para complicar os processos de avaliação para inclusão. Isso porque, a rigor, após a divulgação do resultado de cada etapa, deve-se prever o tempo necessário para que o candidato recorra de seu resultado, se considerar que tem elementos para assim proceder. Na prática, isso implica prever tempo para o encaminhamento pelo candidato de seu recurso, seu atendimento, análise e deferimento ou não. Esse trâmite inclui procedimentos tanto burocrático-administrativos quanto técnicos e envolvem, necessariamente, prazos.

As instituições policiais-militares, como instituições públicas, não são autônomas. Estão submetidas a influências tanto das condições políticas, quanto sócio-econômicas. Nesse sentido, a pressão atual pelo aparelhamento dos órgãos de segurança pública e o temor pelo aumento da violência nos estados brasileiros são exemplos de condições que têm influenciado as tomadas de decisão em relação a questões tais como, por exemplo, o número de vagas abertas nestas instituições, bem como os prazos em que isso deva ocorrer. Essas decisões, entretanto, nem sempre levam em conta as condições reais em que tais procedimentos devem ser realizados.

O processo de avaliação psicológica está sujeito às mesmas condições e também são incluídos procedimentos morosos, especialmente quando estão envolvidos testes de aplicação individual.

3.2 A mudança do perfil dos candidatos

Vimos na entrada do novo milênio ocorrer um crescimento surpreendente do número de candidatos em concursos realizados por instituições públicas as mais diversas (serve como exemplo o concurso recente para gari no Rio de Janeiro e que foi notícia amplamente divulgada pela imprensa). Não tem sido diferente com as instituições policiais. Na PMMG, tal mudança tem sido observada especialmente nos concursos para praças. Como exemplo do aumento dessa procura, pode-se indicar que o Curso Técnico em Segurança Pública da PMMG, cujo início se deu em abril de 2004, atraiu em torno de 100 mil candidatos que concorreram a 2400 vagas, ou seja, aproximadamente 40 candidatos por vaga.

O nível dos candidatos também aumentou consideravelmente. Assim, tem sido comum candidatos a concursos para praças, cuja exigência é o 2º grau, possuírem o 3º grau completo. A estabilidade na carreira e os benefícios são as principais motivações para essa procura.

Quanto aos concursos de oficiais, historicamente eles sempre atraíram um número maior de candidatos por vaga, mas esse número também tem aumentado. Nos anos de 2002 e 2003, os concursos para inclusão no Curso de Formação de Oficiais (CFO) da PMMG atraíram em torno de 200 candidatos por vaga.

3.3 As ações judiciais contra o exame psicológico

A partir do final da década de 90, cresceu também o número de ações na justiça impetradas contra todas as etapas dos concursos a ingresso na PMMG, mas as ações contra o psicológico são as mais freqüentes.

Dentre as fundamentações dessas ações, estão as já citadas anteriormente: de subjetividade e de tratar-se de procedimento não científico. Soma-se, ainda, a alegação de que a avaliação psicológica fere um dos direitos individuais garantidos pela Constituição Federal ao definir um perfil psicológico e utilizá-lo como critério de contra-indicação. O entendimento jurídico dessa questão é de que definir um perfil é definir como deve ser a pessoa que se quer admitir, o que pode ser considerado um procedimento discriminatório, pois todos são iguais perante a lei. No caso de cargos públicos, o acesso deve ser disponível para todos. Há, entretanto, o entendimento de que, no processo de seleção para determinados cargos, como os de segurança pública, podem e devem ser definidos os fatores incapacitantes para ingresso.

As medidas tomadas na PMMG para lidar com essa questão envolvendo as avaliações psicológicas podem ser enquadradas em duas linhas gerais: aquelas que visavam à adequação dessa etapa do processo seletivo aos parâmetros legais exigidos e aquelas que visavam ao esclarecimento dos atores envolvidos em relação às concepções incorretas acerca da avaliação psicológica que estavam sendo veiculadas nos processos judiciais contra o exame psicológico. De modo mais específico, foram algumas medidas tomadas: a previsão legal da obrigatoriedade da avaliação psicológica como etapa eliminatória dos concursos para inclusão na PMMG; a definição de fatores incapacitantes para ingresso ao invés da definição de perfil profissiográfico, com previsão em edital; o estreitamento da relação com o Conselho Regional de Psicologia (CRP-04), através de participação nas reuniões e trabalhos da Câmara de Avaliação Psicológica e a realização de consultas técnicas orientadoras ao CRP-04, com solicitação de pareceres, sempre que, em quaisquer das etapas da avaliação psicológica surjam dúvidas, sejam elas técnicas, legais ou éticas, e que a legislação existente deixe dúvidas ou não consiga sanar. Outra medida tomada foi a previsão no edital da etapa de recurso administrativo contra o resultado do exame psicológico. Com essa medida, o candidato pode ter acesso às razões de sua contra-indicação e recorrer dessa decisão. Para isso, pode contratar psicólogo que analise o material psicológico produzido no concurso e que, conhecendo os critérios de contra-indicação da instituição e as técnicas e testes utilizados no concurso, dê um parecer favorável ou não à mudança do resultado do candidato, fundamentando tecnicamente seu recurso.

4 O PAPEL E VALIDADE DAS AVALIAÇÕES PSICOLÓGICAS ADMISSIONAIS EM INSTITUIÇÕES POLICIAIS

As ações judiciais impetradas por candidatos contra-indicados em avaliações psicológicas, de caráter obrigatório e eliminatório para ingresso nas instituições policiais-militares, têm se utilizado de argumentos que colocam em suspeição essas avaliações e sua validade.

Essa história de se contestar os exames psicológicos na seleção de pessoal não é recente. Os próprios psicólogos não são unânimes sobre o assunto. A orientação da psicologia das indústrias ou organizacional que, articulando-se com as teorias administrativas, pretendeu promover a adequação do homem à tarefa, visando extrair deles o máximo de sua capacidade produtiva, comprometida apenas com o aumento da eficácia organizacional, contribui para essa posição contrária ao trabalho do psicólogo organizacional em geral e as avaliações psicológicas na seleção, em especial.

A dificuldade de provar a eficácia das avaliações psicológicas na seleção é apontada como um indicativo da ineficácia de tais procedimentos. Um dos grandes desafios na seleção, e acreditamos que de todos aqueles que lidam nesta área, é a validação. Estudos que visem validar os testes de seleção encontram uma primeira grande dificuldade: como, após o indivíduo assumir seu posto de trabalho, discernir no comportamento observado aquilo que o candidato era ao tempo da seleção e o que ele se tornou a partir das experiências vividas a partir de então, tanto no seu posto de trabalho quanto nas outras esferas de sua vida? A abordagem dessas questões a partir do arsenal teórico da psicologia organizacional tem se mostrado estéril. Provavelmente porque não se aproximam do trabalho real.

No caso das instituições policiais-militares, sendo a PMMG nossa referência, a seleção através do contra perfil, entendido como a definição de fatores incapacitantes para ingresso, tem historicamente se

mostrado a mais eficiente, inclusive para cumprir os requisitos legais. A curta experiência de definição de um perfil publicado nos editais mostrou-se pouco adequada e causou mais transtornos ao processo seletivo do que propiciou avanços. Com o contraperfil, o intuito é identificar, através do uso de instrumentos adequados, aqueles candidatos que apresentem condições psicológicas que irão implicar dificuldades de adaptação na carreira pretendida. Destaca-se que não se trata de habilidades, aptidões ou atitudes, mais facilmente aprendidas, desenvolvidas ou aprimoradas através de treino. Trata-se de condições emocionais, características de personalidade, também mutáveis, porém mais estáveis, que podem levar a uma dificuldade de adaptação às exigências da função, podendo comprometer o exercício profissional e/ou promover o adoecimento do indivíduo.

Os fatores de contra-indicação nos exames psicológicos da PMMG estão definidos em resolução de saúde que estabelece os fatores incapacitantes para ingresso na instituição. Eles são denominados “características psicológicas incompatíveis com o exercício da função policial-militar, o que compreende: atividade de forte pressão externa e emocional, porte de arma de fogo, risco de morte, de invalidez, de contágio por doenças, de degeneração do estado de saúde mental, de lesão corporal, de responsabilidade civil, penal e administrativa.”² A ênfase tem sido na presença de estabilidade emocional em uma pessoa que tenha um nível intelectual, pelo menos, compatível com a média da população, que seja capaz de se relacionar, tenha energia para desempenho das atividades e valorize as normas sociais.

Essa orientação é compatível com o que propõe Goldstein³ (2003: v.9, p. 325) ao falar das qualidades necessárias nos policiais. “Um alto nível de inteligência é obviamente crucial”, diz ele. Esse autor enfatiza o alto percentual de tempo gasto pelos policiais tratando, não de questões relativas à criminalidade, mas de questões pessoais ou interpessoais. (2003: v. 9, 41) Essa característica da atividade o faz indicar que “devem ter a autodisciplina e a maturidade que lhes possibilitem lidar com outros de uma maneira objetiva.” (idem, 325) A estabilidade mental é vista como fundamental para que o policial possa fazer “uso apropriado de autoridade e agir sob estresse.” (idem, 336)

Quanto à validade das avaliações psicológicas admissionais nas polícias militares, a experiência da PMMG de permitir a inclusão de candidatos contra-indicados possibilitou que, recentemente, uma pesquisa envolvendo esses policiais fosse realizada.⁴ Trata-se de monografia, realizada em 2003, por oficial superior do Quadro de Oficiais da Polícia Militar da PMMG, para aprovação no Curso de Especialização em Gestão Estratégica de Segurança Pública. Esse estudo abordou os desvios de comportamento – desvios de conduta, crimes e suicídios –, cometidos por policiais militares indicados e contra-indicados nos exames psicológicos da PMMG.

O estudo constatou que a maioria dos policiais militares que, no período de 2000-2002, foram demitidos por desvio de conduta haviam sido contra-indicados nos exames psicológicos. O autor constata o mesmo em relação aos militares que cometeram crimes no mesmo período. Essa relação não se mantém no caso do suicídio. Nesses casos, os candidatos indicados com restrição aparecem em maior número, seguidos pelos contra-indicados.

A conclusão desse estudo é de que, “na relação custo-benefício, não compensa à Polícia Militar admitir candidato Contra-Indicado no exame psicológico.” Para o autor, os problemas apresentados por esses indivíduos, ao longo da carreira, superam os gastos do Estado na sua formação. (BRITO. 2003: 72).

Esse estudo é importante porque ele efetivamente compara policiais indicados e contra-indicados, a partir de comportamentos observáveis e relevantes para estas instituições. Ele também indica que estamos no caminho certo.

² Conforme definido nos editais de concursos para inclusão na PMMG, publicados no ano de 2004.

³ Trata-se do autor dos textos organizados na série *Polícia e Sociedade* traduzidos para o português em 2003, do original *Policing a Free Society* (1931).

⁴ Ver BRITO, D. P., de. 2003.

REFERÊNCIAS

- ANDRADE, P., R., de. **Origens históricas da Polícia Militar de Minas Gerais 1831/1900.** v. 2. Belo Horizonte: Imprensa Oficial. 1985. 271 p.
- BAGGIO, S. B. A Força Pública de Minas na 1. República. **O Alferes**, Belo Horizonte, v. 3. mai./jun.-jul./ago. 1984.
- BRITO, D. P. de. 2003. **Os Desvios de comportamento praticados pelos policiais militares contra indicados e indicados com restrição no exame psicológico para admissão na Polícia Militar de Minas Gerais.** Monografia apresentada à Escola de Governo da Fundação João Pinheiro e a Academia de Polícia Militar/Centro de Pesquisa e Pós-Graduação, para aprovação no Curso de Especialização em Gestão Estratégica de Segurança Pública. Belo Horizonte. 2003.
- GOLDSTEIN, H.(1931). **Policiando uma sociedade livre.** São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo: 2003. (Serie Polícia e sociedade; n.9/organização: Nancy Córdia).
- FILHO, F. A. Qualquer uma das alternativas - Conselho Federal de Psicologia decide avaliar, pela primeira vez, a eficácia dos testes psicológicos usados no Brasil. **Revista Isto é.** n. 1721, 25 de setembro de 2002.