

A avaliação psicológica nos processos seletivos para cursos profissionais na Polícia Militar do Pará

Iuri Aguiar de Melo¹
Henrique Moura Monteiro²
Nathália Ferreira de Almeida³
Beatriz Miranda Barros⁴

¹ Major Psicólogo da Polícia Militar do Pará; Pós-graduado em Desenvolvimento Infantil pela Universidade do Estado do Pará (UEPA); Chefe do Centro Integrado de Atenção Psicossocial da PMPA (CIAP).

E-mail: iurimelo@yahoo.com;
ORCID: 0009-0001-6628-753X.

² Capitão Psicólogo da Polícia Militar do Pará; Mestre em Psicologia pela Universidade Federal do Pará (UFPA); Professor do Curso de Psicologia da Universidade da Amazônia (UNAMA).

E-mail: mourapmpa@hotmail.com;
ORCID: 0009-0006-8033-2778.

³ 1º Tenente Psicóloga da Polícia Militar do Pará; Mestre em Segurança Pública (UFPA).

E-mail: ferreira.nathalia@gmail.com;
ORCID: 0000-0001-6671-0038.

⁴ Discente do Curso de Psicologia da Faculdade Estácio de Belém.

E-mail: bia.miranda2266@gmail.com;
ORCID: 0009-0009-3772-1745.

RESUMO

A avaliação psicológica é importante para selecionar policiais militares aptos e saudáveis para os cursos e as funções que irão exercer, beneficiando tanto eles quanto a sociedade. O trabalho objetiva analisar as avaliações psicológicas para os processos seletivos de cursos de capacitação da Polícia Militar do Pará e de outras instituições, realizadas no período de 2021 a 2023, pelo Centro Integrado de Atenção Psicossocial (CIAP), órgão responsável pela saúde psicossocial dos policiais militares do Pará. São apresentados dados estatísticos e procedimentos adotados, de modo a refletir sobre a importância do processo de avaliação psicológica como parte integrante da formação e capacitação do policial militar.

Palavras-chave: Saúde Psicossocial; Cursos de Capacitação; Polícia Militar.

ABSTRACT

Psychological assessment is essential for selecting healthy and fit military police officers for the courses and duties they will undertake, benefiting both the officers and society. This study aims to analyze the psychological assessments conducted in the selection processes for training courses within the Military Police of Pará and other institutions from 2021 to 2023, carried out by the Integrated Center for Psychosocial Care (CIAP), the agency responsible for the psychosocial health of military police officers in Pará. Statistical data and procedures are presented, reflecting on the importance of the psychological assessment process as an integral part of the formation and training of military police officers.

Keywords: Psychosocial Health; Training Courses; Military Police.

RESUMEN

La evolución psicológica es importante para seleccionar policías militares aptos y saludables para los cursos y las funciones que irán a ejercer, beneficiando tanto a ellos como a la sociedad. El trabajo persigue analizar las evoluciones psicológicas para los procesos selectivos de cursos de capacitación de la Policía Militar de Pará y de otras instituciones, realizadas en el período de 2021 a 2023, por el, Centro Integrado

de Atención Psicosocial (CIAP), órgano responsable por la salud psicosocial de los Policías Militares de Pará. Son presentados datos estadísticos y procedimientos adaptados, de modo de reflexionar sobre la importancia del proceso de evaluación psicológica, como parte integrante de la formación y capacitación del Policía Militar.

Palabras Clave: Salud Psicosocial; Cursos de Capacitación; Policía Militar.

1 INTRODUÇÃO

A Psicologia, enquanto ciência e profissão, encontra-se abundantemente disseminada nas mais variadas instituições, sejam públicas ou privadas. Sob diferentes circunstâncias, a atuação do psicólogo tem como objetivo promover a saúde e a qualidade de vida das pessoas e das coletividades, por meio do estudo e análise dos processos intra e interpessoais que afetam o comportamento humano.

Entre as atribuições do profissional, está a de planejar e executar avaliações de forma a investigar uma questão de ordem psicológica e responder a uma demanda específica. Através da avaliação, é realizado o levantamento de informações sobre determinados fenômenos, estruturas e comportamentos, a fim de subsidiar decisões em âmbito individual, grupal ou institucional (CFP, 2022).

Sob essa ótica, além da prova de conhecimentos, testes de aptidão física e exames de saúde, os concursos públicos voltados para a área da segurança pública são elaborados de forma a incluir a realização da etapa de avaliação psicológica. As particularidades da atividade profissional em questão, exigem que os seus processos seletivos sejam capazes de selecionar os indivíduos com perfil psicológico mais adequado às tarefas que irão desempenhar enquanto agentes de segurança pública (Thadeu; Ferreira; Faiad, 2012).

A seleção de candidatos para atuar na área da segurança pública verifica as condições mentais e emocionais, buscando identificar as competências necessárias para o desempenho de funções que envolvem situações de risco, conflito e uso de armas de fogo, como resistência ao estresse, controle emocional, capacidade de liderança, raciocínio lógico e tomada de decisão. Ademais, a avaliação psicológica busca detectar possíveis transtornos psíquicos, comportamentos inadequados, contribuindo, desta forma, para assegurar a qualidade dos serviços prestados à sociedade, a segurança dos profissionais e a prevenção de problemas e danos à saúde mental (Silva; Ferreira; Oliveira, 2018).

Após a aprovação no certame público, é de praxe que as organizações de segurança pública realizem cursos de formação inicial básica que habilitarão o profissional a desempenhar suas funções. Posteriormente, em momento oportuno da carreira, esses servidores têm a prerrogativa de ingressar em outros cursos e treinamentos internos de capacitação e aperfeiçoamento profissional.

No âmbito da Polícia Militar do Pará (PMPA), a etapa de avaliação psicológica dos processos seletivos de ingresso em cursos institucionais de capacitação é desenvolvida pelo Centro Integrado de Atenção Psicossocial (CIAP). Além dessa atribuição, compete ao órgão outras atividades de cunho técnico no amparo à saúde psicossocial dos policiais militares de todo o estado, por meio de atendimentos, avaliações, palestras, entre outras ações de natureza preventivas, interventivas e emergenciais (Pará, 2020).

Nesse sentido, o presente artigo tem como objetivo analisar aspectos das avaliações psicológicas para fins de ingresso em cursos de capacitação, de modo a destacar peculiaridades do processo avaliativo, colaborando para a melhor compreensão e planejamento das avaliações de perfil psicológico, dos processos seletivos, assim como dos próprios cursos de formação profissional na organização.

Dessa forma, seguiremos com uma breve contextualização histórica da avaliação psicológica no âmbito militar para em seguida, discorrer sobre a variedade da demanda de avaliação e perfis esperados em diferentes situações e, por fim, apresentar os tipos de instrumentais utilizados nos processos de avaliação psicológica para a obtenção de informações relevantes para responder ao pleito respectivo.

2 AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA NO CONTEXTO MILITAR FEDERAL E ESTADUAL

A Psicologia passou a integrar o contexto dos serviços militares a partir das duas grandes guerras mundiais do início do século XX (Brito; Goulart, 2005; Mulligan *et al.*, 2010). Durante a Primeira Guerra Mundial, foram realizadas nos EUA, as primeiras aplicações de testes de inteligência para fins de seleção, contribuindo diretamente para o avanço de estudos voltados para a padronização das avaliações psicológicas e para a consolidação da Psicologia em diferentes contextos.

Portanto, já em momentos iniciais, a avaliação psicológica de militares consistia principalmente em estimar traços de personalidade e capacidades intelectuais relativas à adequação para o serviço militar e às especialidades exigidas em cada função que exerciam (Mulligan *et al.*, 2010).

Seguindo a tendência internacional, no Brasil, os primeiros registros de processos avaliativos também ocorreram no contexto militar (Sousa, 2011 *apud* Faia *et al.* 2021). Atualmente, é consolidado que o ingresso nas carreiras militares nas Forças Armadas e nas forças militares estaduais (Polícias Militares e Corpos de Bombeiros Militares), requer seleção criteriosa que avalie questões físicas e psicológicas de seus candidatos.

Nos concursos públicos das Polícias Militares do Brasil, comumente é observada a utilização de instrumentos de mensuração cognitiva e de personalidade dos concorrentes. É esperado que, entre outros fatores, o policial militar tenha capacidade de liderança mesmo sob pressão e controle emocional para portar arma de fogo e lidar com os riscos intrínsecos à profissão (Brito; Goulart, 2005).

Os cursos de capacitação profissional, em alguns casos de intenso desgaste físico e psicológico, dedicam-se ao ensino de técnicas e desenvolvimento de treinamentos especializados destinados a preparação desses profissionais para atuarem em cenários complexos na área da segurança pública. Assim, em algumas organizações militares, observa-se a prática de avaliações psicológicas destinadas à seleção de pessoal para ingresso neste curso.

Na Marinha do Brasil, a avaliação psicológica compõe os processos de seleção interna para cursos específicos, de atividades de risco e para missões especiais, como para operador de reator nuclear, mergulhador, desativador de artefatos explosivos, entre outros. É importante ressaltar, ainda, que a avaliação psicológica nesse contexto, além de contribuir na seleção de sujeitos com maior probabilidade de alcançarem êxito na carreira, auxilia também na redução de despesas com treinamentos, rotatividade e desligamentos de profissionais (Cancio; Menkes; Almeida, 2017).

No Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina (CBMSC), com o início das atividades do Batalhão de Operações Aéreas (BOA), em 2010, a organização passou a realizar um concurso interno de seleção para os profissionais interessados em atuar no batalhão em questão. Frente às atividades de ações aéreas de resgate, busca e salvamento, combate a incêndio, defesa civil, entre outros, tornou-se necessário um processo seletivo rigoroso para eleger os mais capacitados para desempenhar tais funções (Salasário; Severino, 2013).

Deste modo, suas aptidões são avaliadas por meio de provas intelectuais e de habilidades específicas, exames de saúde, teste de aptidão física e avaliação psicológica, correspondendo à última etapa eliminatória do processo. Após a seleção, os militares considerados indicados para essas atividades, passam por treinamento específico antes de iniciar suas funções (Salasário; Severino, 2013).

Ainda nesse sentido, para a estruturação de grupos de atuação antibombas, a seleção de pessoal também representa elemento decisivo. O processo seletivo pode contribuir para “identificar pessoas com características psicológicas e comportamento condizente com a função, e eliminar pessoas sem aptidão ou com perfil inadequado ao trabalho” (Leão, 2016, p. 144). Assim, além de contribuir para a redução dos riscos inerentes à atividade desempenhada, busca-se indivíduos que não trarão ao grupo complicações de cunho administrativo.

Os voluntários para ingresso no Curso de Operações Especiais Policiais (COESP), enquanto mecanismo de capacitação e aprimoramento para os profissionais que desejam atuar em operações de alto risco, também são submetidos a seleção rigorosa. Espera-se que esses sujeitos sejam capazes de vivenciar situações extremas que exigem grande preparo físico e psicológico (Da Silva *et al.*, 2018).

Em uma pesquisa realizada com candidatos evadidos do COESP realizado pela Polícia Militar do Estado do Mato Grosso (PMMT), de 2009 a 2013, verificou-se que o maior motivo de desistência dos participantes matriculados no curso foi atribuído à falta de preparo psicológico (Da Silva *et al.*, 2018).

Nessa perspectiva, compreende-se que um processo seletivo insatisfatório pode gerar expectativas para as quais o profissional não terá a habilidade necessária para atender adequadamente, podendo, inclusive, oferecer riscos e comprometer a missão. No que se refere a uma unidade policial militar de operações especiais tais erros podem ser fatais (Trindade; Nunes, 2011).

3 METODOLOGIA

Para o presente trabalho foi realizada uma pesquisa descritiva a partir do levantamento e análise documental dos registros físicos e digitais da base de dados do CIAP, acerca das avaliações psicológicas realizadas pelo Centro em processos seletivos para cursos de capacitação na PMPA e instituições coirmãs, no período de 2021 a 2023⁵.

⁵ Período selecionado devido à escassez de dados anteriores que permitissem a análise proposta e em consideração ao momento de retorno às aulas presenciais de cursos e capacitações na instituição, com a flexibilização das medidas de isolamento social, após decreto governamental de medidas de enfrentamento à pandemia da Covid-19.

Destaca-se, portanto, a natureza descritiva e exploratória para a formação de uma base que sustente análises amplas, de modo a resguardar a identidade dos sujeitos, bem como os resultados obtidos em cada avaliação psicológica a qual se refere (Prodanov; Freitas, 2013).

O levantamento de dados foi executado na sede do CIAP, localizada no Quartel do Comando Geral da PMPA, durante os meses de outubro de 2023 a janeiro de 2024, por meio da leitura de documentos técnicos, relatórios internos e banco de dados.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

4.1 Sobre a demanda e o perfil

De 2021 a 2023, o Centro Integrado de Atenção Psicossocial realizou 1.234 processos de avaliação psicológica (individuais ou coletivos) dos mais diversos tipos, como: para retorno ao serviço operacional, pós-ocorrência envolvendo letalidade, porte de arma de fogo para veteranos, entre outras. Neste recorte, foram contabilizadas 13 avaliações de seleção para ingresso em cursos institucionais, o que envolveu 397 candidatos, ou seja, aproximadamente um terço dos indivíduos avaliados pelo CIAP. Ressalta-se, portanto, que as avaliações para esse fim costumam abarcar um elevado número de sujeitos em cada processo seletivo, o que acarreta cuidados de ordem logística e instrumental específicos.

Cada uma das avaliações em questão compôs uma das etapas necessárias para a seleção dos profissionais de segurança pública candidatos aos seguintes cursos ofertados no Estado do Pará: Curso de Operações Especiais (COESP), desempenhado entre 2021 e 2023; Curso de Operações de Choque da PMPA (COPC) e Curso de Ações de Policiamento Rodoviário (CAPRV), ambos em 2022; Curso de Operador Aerotático (COAT), realizado duas vezes em 2023; Curso de Inteligência Policial (CIP) e Curso de Instrutor de Tiro da PMPA. Ademais, essas avaliações contribuíram para o processo seletivo dos cursos oferecidos por instituições de outros estados: Curso de Técnico Explosivista Policial da PMMT (2022) e Curso de Técnico Explosivista Policial da Bahia (CTEP), em 2023.

A análise documental indicou que as unidades policiais militares interessadas em cada certame solicitaram diretamente ao Centro a realização das etapas de avaliação psicológica no processo seletivo de candidatos. Além disso, para o planejamento das avaliações psicológicas destinadas aos cursos ofertados no Estado do Pará, foram realizadas reuniões prévias com representantes da coordenação de cada curso, para conhecimento de suas expectativas em relação ao processo seletivo e para o levantamento de qual seria o perfil compatível desejado para os candidatos.

Cabe salientar ainda, que as etapas de avaliação psicológica estiveram previstas nos editais de cada curso, publicados em Boletim Geral (documento interno de publicidade dos atos da instituição). Especificamente, nos editais do Curso de Ações de Policiamento Rodoviário e do Curso de Operador Aerotático, foi estabelecido que a fase de avaliação psicológica teria caráter eliminatório.

A partir do levantamento realizado, foi observado que, de modo geral, é solicitado que a avaliação psicológica indique os candidatos que apresentem capacidade de adaptação e potencial de desenvolvimento favoráveis para o desempenho adequado das atividades inerentes às funções que pleiteiam, verificando-se características cognitivas e de traços de personalidade. Para isso, são investigados constructos psicológicos como níveis de atenção, inteligência e memória, assim como agressividade, impulsividade, sociabilidade, comunicabilidade, entre outros.

Nessa perspectiva, na etapa de avaliação psicológica para o Curso de Operações de Choque, após reuniões técnicas, foi identificada a necessidade de investigação de aspectos como agressividade controlada, controle emocional e trabalho em equipe; enquanto, que, na avaliação para o Curso de Inteligência Policial foi dada ênfase maior às características relacionadas à memória, criatividade e tolerância à frustração. Para os Cursos de Técnico Explosivista foi potencializada a observação da capacidade de julgamento e tomada de decisão e para o Curso de Instrutor de Tiro foram verificadas a capacidade de planejamento, comunicação, dinamismo e proatividade. Nesse sentido, como forma de analisar o processo de avaliação a partir de sua execução, seguiremos para o levantamento dos instrumentais utilizados.

4.2 Sobre as técnicas e os instrumentais

Conforme apontado pelo Conselho Federal de Psicologia (CFP), em todo processo de avaliação psicológica, o psicólogo tem autonomia para decidir quais técnicas e instrumentos utilizar, desde que haja comprovação científica e que estejam regulados às normas vigentes (CFP, 2022).

Assim, entende-se que o processo decisório de planejamento e escolha das técnicas utilizadas em cada avaliação psicológica, requer estudo prévio, reuniões com os coordenadores dos cursos, conhecimento quanto às atribuições funcionais, esclarecimentos técnicos e levantamento de expectativas em relação ao processo seletivo em si e o perfil desejável aos candidatos.

A presente pesquisa identificou que todas as avaliações psicológicas realizadas pelo CIAP, para fins de seleção de pessoal para ingresso em capacitações, foram compostas por, pelo menos, duas fases com técnicas distintas: aplicação de testes psicológicos, dinâmicas de grupo e/ou entrevista psicológica individual. Ressalta-se que essas são fontes fundamentais de informação, conforme preconizado pelo CFP. Observa-se, portanto, que é um processo amplo e envolve a integração de informações coletadas de diferentes fontes para o devido respaldo técnico (CFP, 2022).

A aplicação de testes psicológicos se destaca enquanto prática de grande relevância nesse contexto devido ao rigor de padronização, tanto no seu uso quanto nos resultados obtidos, minimizando possíveis interferências subjetivas. Trata-se de um instrumento científico sistematizado que possibilita identificar, descrever, qualificar e mensurar características psicológicas e do comportamento humano, tornando o processo mais célere e eficiente (CFP, 2022).

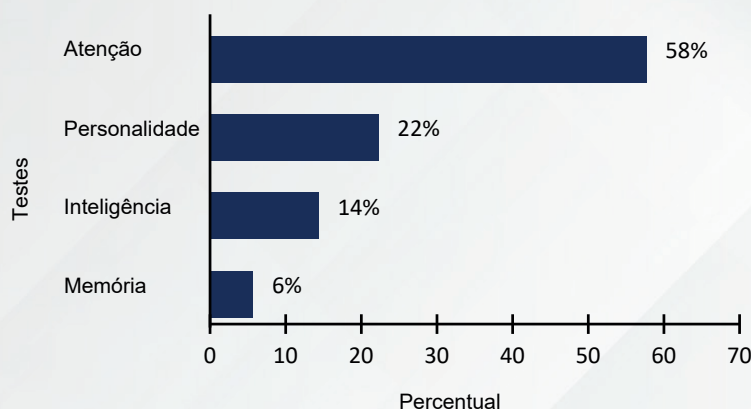
A escolha de quais testes irão compor um processo avaliativo depende dos aspectos psicológicos que estarão em análise, bem como de outras características dos participantes, como a idade e a escolaridade (Schneider *et al.*, 2020).

No Brasil, o Sistema de Avaliação de Testes Psicológicos (SATEPSI) é responsável por examinar a qualidade técnico-científica de instrumentos psicológicos para uso profissional e divulgar informações sobre os testes psicológicos aos profissionais da área e à população (CFP, 2022).

Em relação ao emprego de testes psicológicos, o levantamento de dados indicou que esse procedimento esteve presente em todos os processos seletivos realizados, totalizando 14 tipos de testes diferentes utilizados e 1.782 instrumentos aplicados.

Considerando os constructos psicológicos investigados, foram utilizados: 1.028 testes para identificar os níveis de atenção dos candidatos (58%), 397 testes relacionados às características e traços de personalidade (22%), 256 testes de inteligência (14%) e 101 testes de memória (6%), conforme ilustrado a seguir no Gráfico 1.

Gráfico 1: Percentual quantitativo de testes psicológicos utilizados nos processos de Avaliação Psicológica para cursos institucionais no período de 2021 a 2023, conforme o constructo avaliado.



Fonte: Elaborado pelos autores (2023).

Do ponto de vista quantitativo, a maior parte dos testes utilizados (58%) destinou-se a auferir os níveis de atenção dos candidatos. Tal predominância está relacionada à necessidade de utilização de instrumentos distintos para a avaliação de diferentes tipos de atenção (concentrada, seletiva, dividida e alternada). Portanto, em todos os processos seletivos analisados, foram aplicados mais de um tipo de teste de atenção.

Contudo, ainda que quantitativamente os instrumentos de avaliação de atenção se destaquem, é importante ressaltar que, dependendo do objetivo da análise (ou seja, neste caso, a depender do perfil específico para o curso pretendido) este constructo pode ganhar maior ou menor relevância, ainda que todos os aspectos devam ser considerados para o processo de julgamento, de modo geral.

Diversos estudos na Psicologia buscaram esclarecer e conceituar o fenômeno da atenção, seus diferentes tipos e nomenclaturas. Não havendo, porém, um consenso quanto à sua definição. Em suma, ela pode ser compreendida enquanto capacidade de manter o foco e suprimir elementos de distração, concentrando-se em um ou mais estímulos ao mesmo tempo ou de maneira alternada (Rueda; Monteiro, 2013).

Fatores relacionados à avaliação dos níveis de atenção tendem a ser fundamentais diante, por exemplo, da seleção de profissionais aos quais são atribuídas funções em que a falta de atenção pode oferecer riscos de morte a si ou outras pessoas (Schneider *et al.*, 2020). Desta forma, é natural que nas análises para o ingresso em cursos como o Curso de Operador Aerotático, o Curso de Instrutor de Tiro e os Cursos de Técnico Explosivista, o constructo atenção ganhe destaque também qualitativamente.

Os testes de personalidade são instrumentos utilizados com muita frequência pelos psicólogos e visam avaliar as características psicológicas, os traços, os padrões de comportamento e as preferências de um indivíduo (Noronha, 2002). No recorte desta pesquisa, a aplicação de testes de personalidade também esteve presente em todos os processos avaliativos, uma vez que características como controle emocional e agressividade controlada, são essenciais no processo avaliativo. Porém, foi utilizado apenas um tipo de teste em cada aplicação coletiva, visto que, em geral, estes testes são mais complexos, ou seja, diferentemente dos testes de atenção (onde cada instrumento avalia um tipo de atenção específico), um único instrumental é capaz de coletar informações diversificadas sobre vários aspectos da personalidade do sujeito. Este é um fato que contribui para que tal teste demande mais tempo para aplicação, correção e análise.

A dinâmica de grupo é uma técnica que visa avaliar as habilidades interpessoais, a comunicação, a liderança, o trabalho em equipe, a resolução de problemas, a criatividade e a adaptabilidade dos participantes, por meio de atividades que envolvem interação, cooperação e reflexão. A reunião permite ao psicólogo, a partir da observação do comportamento dos indivíduos em situações simuladas, identificar seus pontos fortes e fracos, verificar sua adequação ao perfil desejado e oferecer orientações para o seu desenvolvimento. É uma ferramenta poderosa de avaliação, desde que seja planejada, conduzida e analisada de forma ética, científica e criteriosa (Silva, 2016).

Por meio do levantamento de dados, percebe-se que a técnica esteve presente na maioria significativa dos processos. Conforme os registros, cada dinâmica foi construída considerando as peculiaridades do perfil a que se destinam cada processo seletivo.

A entrevista individual esteve presente em quatro dos processos avaliativos examinados, alcançando 97 sujeitos. Diante de tal fato, pode-se inferir que, por se tratar de uma técnica individualizada em sua prática e que requer mais tempo, se comparada a técnicas de aplicação coletiva, a realização de entrevistas individuais com um elevado quantitativo de sujeitos torna-se inviável em alguns contextos, em detrimento de prazos estipulados para a entrega de resultados. Desta forma, é importante destacar a variedade de técnicas e instrumentos, bem como a necessidade de adaptabilidade de cada uma para cada contexto específico.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A avaliação psicológica nas organizações militares federais e estaduais é um processo complexo, que envolve aspectos técnicos, éticos, legais e sociais. Ela tem como objetivo verificar as condições psicológicas dos militares, tanto para o ingresso na carreira, quanto para o exercício das funções, para a promoção, a transferência, a reforma, a exclusão, ou ainda para a realização de cursos de capacitação profissional.

Além disso, a avaliação visa garantir a segurança, a saúde e o bem-estar dos profissionais, bem como a qualidade dos serviços prestados à sociedade. Para tanto, torna-se mister contar com psicólogos qualificados que utilizem instrumentos científicos e adequados ao contexto, que respeitem os direitos e os deveres dos avaliados e que sigam as normas e as orientações dos órgãos competentes. Portanto, é uma prática fundamental e indispensável para a gestão de pessoas e para a valorização da profissão.

Conforme proposto, o presente artigo possibilitou pontuar aspectos relacionados às demandas de avaliações psicológicas realizadas pelo Centro Integrado de Atenção Psicossocial (CIAP), na Polícia Militar do Pará, para a seleção de candidatos aos cursos de capacitação, os constructos psicológicos avaliados, assim como destacou, do ponto de vista da operacionalização das avaliações, os instrumentais e técnicas utilizados no processo. Diante do exposto, torna-se evidente que esses processos demandam cuidados específicos considerando sua logística e recursos técnicos, ambos meticulosamente planejados e selecionados para garantir eficácia e imparcialidade.

Ao salientar as peculiaridades das avaliações psicológicas do CIAP/PMPA nesse contexto, espera-se que os resultados possam informar e beneficiar as instituições envolvidas. Desse modo, o estudo oferece valiosa percepção acerca da importância e complexidade da avaliação psicológica, com a perspectiva de contribuir para o cenário de aprimoramento dos processos seletivos em cursos institucionais de capacitação.

Destaca-se, nesse sentido, a necessidade de investigação sobre o controle emocional, dado o nível de estresse que os cursos costumam gerar e a variedade e qualidade das técnicas e dos instrumentais necessários para a obtenção de informações relevantes para a análise de perfil nas avaliações realizadas. Elas são ferramentas essenciais para um fazer técnico de qualidade e que responda, de maneira justa e objetiva, à seleção para os cursos de capacitação da Corporação.

Ressalta-se, que todas as avaliações referidas neste texto foram realizadas nas dependências do CIAP, no Quartel do Comando Geral da PMPA, e, por vezes, foram necessárias adaptações de ordem logística e instrumental de modo a prevenir a interferência de variáveis que pudessem prejudicar a execução e os resultados das avaliações. Isto posto, os procedimentos adotados nas avaliações psicológicas analisadas refletiram um compromisso sólido com a qualidade e integridade de seu planejamento e execução.

Por fim, considerando que a maioria dessas avaliações ocorreram no ano de 2023, com um aumento significativo com relação ao ano de 2021, entende-se que a avaliação psicológica tem se tornado, cada vez mais, um ponto pacífico para o processo seletivo de cursos de capacitação, bem como tendo seu espaço reservado, tendo em vista sua relevância, como uma forma de cuidado e olhar sob a tropa.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRITO, Divino Pereira De; GOULART, Íris Barbosa. Avaliação psicológica e prognóstico de comportamento desviante numa corporação militar. **Psico-USF**, v. 10, n. 2, p. 149-160, 2005.

CANCIO, Anna Laura Viana; MENKES, Camila; ALMEIDA, Vêronica Souza De; Atividades Realizadas pelo Serviço de Seleção do Pessoal da Marinha na Psicologia Militar. **Revista Naval Psicologia em Destaque** (Rio de Janeiro), v. 5, n. 5, p. 13-20, 2017.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. **Resolução nº 31, de 15 de dezembro de 2022**. Estabelece diretrizes para a realização de Avaliação Psicológica no exercício profissional da psicóloga e do psicólogo, regulamenta o Sistema de Avaliação de Testes Psicológicos e revoga a Resolução CFP nº 09/2018. Conselho Federal de Psicologia: Brasília, 2022.

DA SILVA, D. P.; MENDONÇA, M. M. S.; ROCHA, R. B.; PADILHA, W. L.; MONTEIRO, S. P. Curso de Operações Especiais Policiais da Polícia Militar do Estado de Mato Grosso – COESP: Análise Motivacional Sobre A Evasão. **Homens do Mato - Revista Científica de Pesquisa em Segurança Pública** (Mato Grosso). v. 18, n. 1, p. 189-219, 2018.

FAIAD, Cristiane; SANTOS, Andersson Pereira De; LOBOSQUE, Elza Maria Gonçalves; FILHO, Olavo Sant'Anna; PRADO, Lyani Vieira Do; JUNIOR, Francisco Antônio Coelho. Avaliação Psicológica em Concursos Públicos e Porte de Arma: Histórico e Desafios. **Psicologia: Ciência e Profissão**. v. 41, p. 1-13, 2021.

LEÃO, Décio José Aguiar. **Operações Antibombas**: uma introdução à doutrina e organização dos esquadrões de bombas e ao enfrentamento aos crimes envolvendo bombas e explosivos. São Paulo: Icone, 2016.

MULLIGAN, K.; JONES, N.; WOODHEAD, C.; DAVIES, M.; WESSELY, S.; GREENBERG, N. Mental health of UK military personnel while on deployment in Iraq. **The British Journal of Psychiatry**. v. 197, n. 5, p. 405-410, 2010.

NORONHA, Ana Paula Porto. Análise de testes de personalidade: qualidade do material, das instruções, da documentação e dos itens qualidade de testes de personalidade. **Estudos de Psicologia** (Campinas). v. 19, p. 55-65, 2002.

PARÁ. Governo do Estado do Pará. Secretaria de Estado de Segurança Pública e Defesa Social. Polícia Militar do Pará. **Lei Complementar nº. 126, de 13 de janeiro de 2020**. Altera a Lei Complementar Nº 053, de 7 de fevereiro de 2006. Dispõe sobre a Organização Básica e fixa o efetivo da Polícia Militar do Pará (PMPA). 2020.

PRODANOV, Cleber Cristiano; DE FREITAS, Ernani César. **Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico**. 2. ed. Editora Feevale, 2013.

RUEDA, Fabián Javier Marín; MONTEIRO, Rebecca De Magalhães. Bateria Psicológica para Avaliação da Atenção (BPA): desempenho de diferentes faixas etárias. **Psico-USF** (Bragança Paulista). v. 18, n. 1, p. 99-108, 2013.

SALASÁRIO, Ariana Da Cunha; SEVERINO, Ernesto Domingos. Análise das exigências relativas à atividade de Piloto, Tripulante e Apoio-Solo de Aeronave de Resgate: Estudo de Perfil Profissiográfico no Batalhão de Operações Aéreas do Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina. In: **Piloto Policial**. 2013. Disponível em: <<https://www.pilotopolicial.com.br/estudo-de-perfil-profissiografico-no-batalhao-de-operacoes-aereas-do-corpo-de-bombeiros-militar-de-santa-catarina/>>. Acesso em 02 jan. 2024.

SCHNEIDER, Andréia Mello De Almeida.; MARASCA, Aline Riboli.; DOBROVOLSKI, Tiziane Alessandra Titton.; MÜLLER, Cláudia Maria.; BANDEIRA, Denise Ruschel. Planejamento do Processo de Avaliação Psicológica: Implicações para a Prática e para a Formação. **Psicologia: Ciência e Profissão**. v. 40, p. 1-13, 2020.

SILVA, A. C.; FERREIRA, M. C.; OLIVEIRA, J. M. A avaliação psicológica em concursos públicos na área da segurança pública: uma revisão sistemática. **Psicologia: Ciência e Profissão**. v. 38, n. 2, p. 238-253, 2018.

SILVA, Marlene Alves da. Uso da Técnica de Dinâmica de Grupo na Avaliação Psicológica no Contexto do Trânsito: Relato de Experiência. **Psicologia: Ciência e Profissão**. v. 36, p. 380-388, 2016.

THADEU, Sayonara Helena.; FERREIRA, Maria Cristina.; FAIAD, Cristiane. A avaliação psicológica em processos seletivos no contexto da segurança pública. **Avaliação Psicológica** (Itatiba). v. 11, n. 2, p. 229-238, 2012.

TRINDADE, Celso Luiz Gomes; NUNES, Nathália De Mauro. Empowerment e Tropa De Elite (BOPE) Contribuição para uma equipe de alto desempenho. **Revista Eletrônica Administração e Ciências Contábeis**. v. 6, 2011.