

5 – Avaliação Psicológica nas Instituições Policiais: Aspectos Norteadores para Práticas de Intervenção e Promoção em Saúde Mental

Psychological Evaluation in Police Institutions: Guiding Aspects for Interventions Practices and Mental Health Promotion

Renato Peixoto Costa⁷⁵

RESUMO

Este artigo tem como objetivo investigar os contextos da Avaliação Psicológica nas instituições policiais, no que tange às estratégias desenvolvidas no âmbito da prevenção e da promoção de saúde mental desses profissionais. Verificaram-se os principais aspectos éticos, técnicos e jurídico-administrativos do complexo processo seletivo para função policial, relacionando-se alguns problemas fundamentais, como o recrudescimento de recursos judiciais contra as avaliações sob o questionamento da validade e da fidedignidade dos procedimentos. Ademais, elencaram-se pontos de relevante análise quanto à autonomia do profissional psicólogo na escolha dos instrumentos para avaliação, concluindo-se recomendável a utilização de diversas técnicas e instrumentos psicológicos, tais como os projetivos e expressivos, para uma avaliação de background, além da ênfase em uma avaliação de contraperfil, que evita transtornos jurídicos durante o certame. Como metodologia de pesquisa, utilizou-se a revisão bibliográfica, mediante coleta de dados em artigos científicos, livros e periódicos de internet. No que se relaciona às intervenções práticas para promoção de saúde mental nas instituições policiais, conclui-se a importância do desenvolvimento de técnicas de rastreamento de queixas e demandas, considerando dificuldades como a existência do estigma em relação ao adoecimento neste contexto e menor espontaneidade da procura por acompanhamento.

Palavras-chave: avaliação psicológica; seleção de policiais; função policial; aspectos técnicos; saúde mental de policiais.

⁷⁵ Docente do curso de Psicologia da Uninassau-Garanhuns e mestrando em Ciências Criminológico-Forenses, pela UCES (Buenos Aires - ARG).

ABSTRACT

This article aims to study the contexts of psychological evaluation in police institutions, concerning the strategies developed in the scope of prevention and mental health promotion of their officers. The main ethical, technical and legal aspects of the complex recruiting process of police officers were verified, being related with some fundamental problems, such as the increasing of legal actions against evaluation procedures by questioning their validity and reliability. Furthermore, relevant points of analysis about the autonomous choose of evaluations instruments by the psychologist were listed, concluding that the application of distinct techniques and psychological instruments, as projective and expressive tests, are highly recommendable for a *background* evaluation, in addition of emphasizing a counter profile evaluation, which avoids legal obstacles during the recruiting process. As a research methodology, a bibliographic review was developed, by collecting data in scientific articles, books and online journals. Regarding the practical interventions for mental health promotion in police institutions, it verifies the importance of developing screening techniques of complaints and demands, considering difficulties as the stigma associated with illness in this context and the less spontaneity of searching assistance.

Keywords: psychological evaluation; police officers recruitment; police function; technical aspects; police officers mental health.

1. INTRODUÇÃO

Com o advento da Constituição Federal de 1988 e a adoção de um modelo de Estado Democrático de Direito, a sociedade brasileira passou a se estabelecer sob os ditames de uma nova estrutura de Estado e, conseqüentemente, sob um novo paradigma de atuação estatal em termos de segurança pública. Tal transição atribui um novo papel ao aparato estatal de segurança, conforme dita o art. 144 do novo texto constitucional (1988), onde estão divididas as atribuições dos órgãos de segurança. Sobre o papel das polícias militares estaduais, o §5º do referido artigo versa que a elas cabem a polícia ostensiva e a preservação da ordem pública. A partir de então, formam-se instituições estatais responsáveis pela intervenção em momentos de conflitos de direitos entre os indivíduos e de risco à homeostase social, além das intervenções de cunho preventivo e pedagógico, condizentes com o paradigma de ‘Segurança Cidadã’. Segundo Lazzarini, “polícia é, então, a organização administrativa (vale dizer da polis, da civita, do Estado = sociedade politicamente organizada) que tem por atribuição impor limitações à liberdade (individual ou

coletivo) na exata (mais, será abuso) medida necessária à salvaguarda e manutenção da ordem pública” (apud. Sousa; Moraes, 2011, p. 2). Às instituições policiais em geral, é dado o monopólio do uso progressivo da força conforme a necessidade em suas intervenções, além do poder de executar a limitação de liberdades individuais em função da manutenção da ordem social e da supremacia da coletividade. Contudo, faz-se necessária compreensão que as instituições policiais adquirem, a partir da mudança paradigmática em Segurança Pública, a função de garantidoras de direitos em um contexto ativo de cidadania. Ainda sobre o contexto de mudanças de paradigmas relacionados à segurança pública, Lima e Sinhoretto (2011, apud Lima, Sinhoretto, Bueno, 2015, p.124) afirmam:

A democracia, apesar de todas as persistências de práticas violentas e autoritárias – dentro e fora das polícias – introduziu tensões no campo da segurança pública que, se não permitem a incorporação de consensos mínimos relativos às transformações no modelo institucional vigente, fomentam o debate sobre um modelo de segurança pública baseada na cidadania, garantia de direitos e acesso à justiça. Assim, elas parecem induzir, não sem contradições e resistências, mudanças de repertório e formulação de novos enunciados políticos, nos quais mecanismos de accountability e de governança sejam compreendidos enquanto instrumentos de eficiência democrática, vinculando o respeito aos direitos humanos às práticas operacionais das polícias na prevenção da violência e no enfrentamento do crime.

Para além de uma revisão conceitual e jurídica, vale ressaltar, de forma crítica, o contexto sócio-histórico em que se erigiram as instituições policiais no Brasil, desde o período colonial até a redemocratização. Sobre isso, aportam Souza e Minayo (2005, p. 919):

As instituições policiais brasileiras (civis e militares), de um lado, derivam das corporações modernas da Europa Ocidental, oriundas da transição do século 18 para o século 19, forjadas na ideia de segurança pública como um serviço essencial prestado pelo Estado, concernente à garantia de direitos e ao assentamento da autoridade. De outro, foram criadas para controlar uma sociedade escravocrata, extremamente hierárquica e elitista. Desta forma, ao lado de seu papel modernizador que tirava o monopólio da violência da mão dos soberanos portugueses, sua existência efetivou a força repressora do Estado contra os escravos, os pobres livres e a população em geral.

Ainda sobre o contexto sociocultural que envolve a relação polícia-sociedade no Brasil, é válida a análise em relação às taxas de mortalidade de policiais, além de sua letalidade. Segundo o portal eletrônico Globo (2021), o número de policiais mortos no ano de 2020 teve um aumento de 10% em relação ao ano anterior. Em termos absolutos, foram 198 policiais mortos em todo o país no ano de referência. Já no âmbito da letalidade,

houve ligeira queda de 3% em relação ao ano de 2019. Entretanto, os números absolutos (total de 5.660 pessoas mortas pelas polícias) ainda são alarmantes e revelam um contexto peculiar de violência no país. Tal panorama evidencia um ambiente hostil e de constante lide com confrontos e com a violência deles resultantes, o que torna as funções policiais das mais estressantes e com maior potencial de danos à saúde mental de seus executores. Ainda segundo o portal de notícias Globo (2019), são registrados no Brasil, em média, 43 afastamentos diários de policiais militares por transtornos mentais.

A taxa de suicídios de policiais no Brasil também constitui um fator preponderante para a complexidade de seu contexto institucional e laboral. Segundo o portal de notícias Exame (2019), o número de policiais que cometeram suicídio no país no ano de 2018 foi maior que o número de policiais mortos na execução de suas funções, contabilizando 104 ocorrências. A junção de fatores inerentes à função policial e aspectos que podem desencadear conflitos institucionais, tais como rigidez hierárquica organizacional, condições precárias para a realização da função e ocorrências de assédio moral e estratificação profissional, pode ser vista como facilitadora para o aumento dos adoecimentos mentais, bem como dos atentados contra a própria vida por parte desses profissionais. É neste contexto sócio-histórico e institucional que, em todos os anos, milhares de novos policiais são treinados e formados para exercer a complexa função de limitar as liberdades individuais pela supremacia do interesse coletivo, por meio ações preventivas e pedagógicas além da fiscalização e da coerção.

A partir do panorama acima desenvolvido, surgem diversos questionamentos em relação às formas de seleção e formação dos profissionais que exercerão funções policiais, bem como das formas como devem ser acompanhados, continuamente, para a manutenção da qualidade dos serviços por eles prestados, assim como também da qualidade de vida do sujeito que assume tal função. Acerca das novas proposições relacionadas aos novos paradigmas de sociedade e cidadania (aludentes ao Estado de Direito) e suas repercussões na formação dos agentes policiais na contemporaneidade, Corrêa e Brabo (2008, p.154) postulam:

[...] Daí a importância de uma formação não limitada ao aspecto formal do conhecimento acerca dos direitos humanos, mas, sobretudo, que seja capaz de formar profissionais com a capacidade de compreender o valor desses direitos para a manutenção do pacto social.

Com as maiores exigências relacionadas às capacidades globais dos profissionais policiais em um novo contexto sócio-histórico e cultural de atuação, cada vez mais os métodos científicos, sob o caráter da multidisciplinariedade, têm sido evocados tanto para a seleção de tais profissionais, quanto para a melhoria de sua formação e de seu exercício profissional. Novos policiais são selecionados mediante aprovação em concursos públicos, como versa o art. 37 da Constituição Federal. Os processos seletivos constituem uma série de fases de avaliação, que contemplam conhecimentos teóricos sobre variadas áreas de conhecimento, investigações sociais, rigorosos testes de aptidão física e a avaliação psicológica dos candidatos, sob uma profissiografia peculiar, definida em relação às especificidades do cargo (policial militar, civil, rodoviário, entre outros). Neste contexto multidisciplinar, a Psicologia, como ciência e prática, é evocada a participar de forma fundamental para a eficácia dos processos seletivos, para a formação continuada e para o acompanhamento efetivo dos profissionais durante suas carreiras. É também por meio de seus métodos de avaliação e de testagem que a ciência psicológica cumpre parte deste papel. A resolução 09/2018 do Conselho Federal de Psicologia, que versa sobre as diretrizes básicas para a realização da avaliação psicológica, em seu primeiro artigo, conceitua este ramo da seguinte maneira:

Art. 1º - Avaliação Psicológica é definida como um processo estruturado de investigação de fenômenos psicológicos, composto de métodos, técnicas e instrumentos, com o objetivo de prover informações à tomada de decisão, no âmbito individual, grupal ou institucional, com base em demandas, condições e finalidades específicas.

Sobre a importância do ramo da avaliação psicológica para o desenvolvimento teórico e metodológico da Psicologia, Reppold, Zanini e Noronha (2019, p.23) afirmam:

Como área de conhecimento científico, a avaliação psicológica é uma das especialidades mais antigas da Psicologia. Isso porque a construção e o uso de instrumentos psicofísicos foram um dos marcos que permitiu a fundação de uma ciência psicológica que reunisse dados empíricos sobre os processos mentais e se diferenciasse da Biologia e da Filosofia. [...] Especificamente, seu método buscava a descrição, a explicação, a previsão e o controle de fenômenos que até então eram apenas inferidos e agora avaliados por meio de testagem e observações sistemáticas.

Diante do exposto, a presente investigação teve como escopo verificar de que maneira a avaliação psicológica tem sido desempenhada no contexto dos processos seletivos profissionais nas áreas policiais,

apontando suas complexidades, especificidades e, principalmente, as dificuldades inerentes ao desenvolvimento desta área da Psicologia diante de fatores administrativos, jurídicos e burocráticos. Ademais, a investigação também objetivou analisar os métodos psicológicos mais utilizados nestas seleções, verificando aspectos de validade, fidedignidade e, principalmente, de viabilidade, diante de um panorama de excesso de candidatos a serem avaliados e de demandas bastante específicas. Por fim, também se visou verificar como a avaliação psicológica pode ser inserida dentro do âmbito institucional, com proposições de procedimentos que busquem manter certa periodicidade das avaliações, com o intuito de manter a qualidade do serviço policial e de rastrear possíveis casos em que seja necessária a intervenção em saúde mental.

Para tais fins, foram realizadas revisões de livros, artigos e periódicos, acerca dos procedimentos mais comuns nas avaliações psicológicas para seleção de futuros policiais, assim como para análises críticas sobre como se dão tais processos. Para além de um esforço descritivo e analítico, foram estruturadas algumas proposições para a melhoria da eficácia e da credibilidade das avaliações, tanto nas seleções quanto no acompanhamento dos profissionais após o ingresso institucional. Desta forma, a pesquisa se estrutura na coleta de bibliografia relacionada à temática em bancos de dados de artigos científicos (como Scielo e Pepsic) e na articulação dos dados encontrados com conhecimentos específicos da área da Avaliação Psicológica e, posteriormente, do Psicodiagnóstico.

2. MÉTODOS UTILIZADOS

Para desenvolver as presentes investigações, foi escolhido o método da pesquisa bibliográfica, pela necessidade de revisar e compreender até onde e de que forma os principais problemas abordados aqui foram discutidos anteriormente. Severino (2017, p.93) define o método escolhido da seguinte maneira:

A pesquisa bibliográfica é aquela que se realiza a partir do registro disponível, decorrente de pesquisas anteriores, em documentos impressos, como livros, artigos, teses etc. Utiliza-se de dados ou de categorias teóricas já trabalhados por outros pesquisadores e devidamente registrados. Os textos tornam-se fontes dos temas a serem pesquisados. O pesquisador trabalha a partir das contribuições dos autores dos estudos analíticos constantes dos textos.

Desta feita, foram revisados artigos encontrados em bancos de dados na internet, livros, matérias em portais, periódicos virtuais e, fundamentalmente, algumas das resoluções redigidas pelo Conselho

Federal de Psicologia, as quais abordam temas de extrema relevância para o seguimento das investigações. Ademais, também foi consultado o site do Sistema de Avaliação de Testes Psicológicos (SATEPSI) para estudo dos instrumentos atualmente favoráveis para uso dos profissionais de Psicologia.

3. ASPECTOS CONCEITUAIS E ÉTICOS DA AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA: REFLEXÕES ACERCA DA POSIÇÃO ÉTICA DO MÉTODO E SUAS REPERCUSSÕES NO PROCESSO DE SELEÇÃO DE NOVOS POLICIAIS

Para o início da discussão, faz-se relevante situar as práticas da Avaliação Psicológica em um espectro técnico e ético no campo da ciência psicológica. Pellini (2017) ressalta a importância desse ramo da Psicologia em se inclinar às peculiaridades de um conjunto de conhecimentos, práticas, técnicas e instrumentos que se destacam como fazer exclusivo da prática profissional do psicólogo. Ainda segundo Pellini (2017), a Avaliação Psicológica deve ser sempre visualizada como processo que integra informações das mais variadas fontes, quais sejam, entrevistas, testes, observações e análise de documentos.

Para além de uma revisão conceitual, faz-se aqui uma reflexão acerca da própria postura do profissional psicólogo diante das especificidades do processo de avaliação, bem como de sua validade e sua função social. Tal reflexão se coloca a partir do que postula Cruz (2002, p.18):

O emprego habitual de testes psicológicos em processos de avaliação psicológica, por exemplo, sem uma percepção clara de que eles são produtos de uma condição de conhecer fenômenos psicológicos por meio da medida, acaba por tornar estereotipada a atividade de aferir tributos ou qualidades psicológicas em situações de diagnóstico. É comum perceber na prática profissional dos psicólogos o paradoxo entre não fazer ciência, mas acreditar em sua lógica absoluta. Podemos perceber isso, na prática, quando, por exemplo, à par da cega aceitação do laudo psicológico na sociedade, há uma rejeição igualmente cega à elaboração de um documento técnico sobre a intimidade do sujeito ou, de outra forma, quando verificamos que os psicólogos recusam os instrumentos historicamente construídos, sob variados pretextos, enquanto os leigos e outros profissionais reivindicam a utilização desses mesmos instrumentos para justificar a condição subjetiva das pessoas. Qual é realmente a discussão principal? O paradoxo entre fazer e acreditar na natureza do conhecimento científico? A natureza do processo de avaliação psicológica? Sua função social ou científica?

Diante do exposto, é válido o intento de dissolver um suposto paradoxo entre o objeto de estudo da ciência psicológica e a utilização de

suas técnicas e métodos para abordá-los. A dissolução de tal incongruência reside em compreender a adoção de técnicas para aferição, descrição e prognóstico de traços e construtos psicológicos (cognição, atenção, memória, personalidade) junto a um referencial ético próprio das Ciências Humanas e Sociais, onde o caráter clínico (independentemente do escopo da avaliação) tem importância essencial.

Conforme aponta Wechsler (2019), existe o esforço de agências e comissões internacionais no sentido de balizar os aspectos éticos da atuação do psicólogo no que tange à Avaliação Psicológica. A ITC (International Test Commission, 2000) estabeleceu diretrizes importantes relacionadas aos seguintes âmbitos éticos da testagem e avaliação psicológica: atuação de forma ética e profissional; garantia do uso competente dos testes; assunção da responsabilidade pela escolha e pela aplicação propriamente dita; garantia de segurança no uso das técnicas de testagem; segurança em relação à confidencialidade dos resultados. Evidentemente, tais premissas devem ser assimiladas de acordo com a realidade sociocultural respectiva ao ambiente da avaliação. O mais importante a se destacar em relação a tais referências é que, ao contrário do que o suposto paradoxo acima referido nos remete, o processo de Avaliação Psicológica tem, cada vez mais, se revestido de um caráter essencialmente técnico-científico e, acima de tudo, ético. Para exemplificar o que foi exposto, menciona-se, nacionalmente, o Sistema de Avaliação de Testes Psicológicos (SATEPSI). O dispositivo regulador funciona como balizamento e referencial para a atuação dos profissionais psicólogos da área de avaliação, determinando as técnicas atualmente favoráveis ou desfavoráveis ao uso em determinado curso de tempo, além de promover periódicas revisões técnicas de testes, inventários, questionários e procedimentos, para a manutenção de um certo rol de ferramentas utilizáveis aos psicólogos avaliadores.

O motivo da precípua discussão sobre aspectos técnicos e éticos da Avaliação Psicológica em quaisquer de suas peculiaridades se erige a partir de que sua utilização será evocada de infindáveis maneiras, como para a formação de um lastro clínico que possa garantir uma construção diagnóstica e terapêutica, acompanhamentos e intervenções eficazes no âmbito da clínica psicológica, como também para a seleção acurada de operadores de funções institucionais extremamente essenciais como, por exemplo, as funções policiais. Destarte, todo o processo referente à avaliação necessita ser amalgamado tanto pela consciência do fazer científico ao qual o psicólogo se propõe quanto pelos referenciais éticos dispostos.

Outro desencadeamento importante para o cerne da discussão sobre os processos seletivos de novos policiais reside em como adaptá-los às suas respectivas realidades jurídica e administrativa. Sobre o acesso aos cargos públicos no Brasil, a Constituição Federal (1988) versa, nos primeiros incisos do art. 37:

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).

Para além da análise jurídico-administrativa, é necessário compreender a especificidade de aspectos psicossociais da função policial, tendo em vista aspectos como o risco, condições de vulnerabilidade e insalubridade, além do constante lide com a violência constituinte de uma sociedade e de uma cultura. Surge então o desafio iminente de aliar os requisitos técnicos e éticos ditados pelas resoluções de agências de regulação e das resoluções do Conselho Federal de Psicologia às demandas jurídico-administrativas inerentes aos concursos públicos, principalmente no que tange à alta demanda de candidatos e à escolha dos métodos, dentro de um espectro pré-definido, a fim de lastrear o processo quanto a sua validade procedimental. Evidentemente, tal desafio nem sempre é superado pela Administração Pública, o que pode gerar questionamentos acerca da lisura dos procedimentos técnicos referentes às avaliações psicológicas, levando a judicializações e, em sentido mais amplo, até mesmo à descredibilização dos procedimentos, retroalimentando o paradoxo ético acima discutido.

Na perspectiva das instituições (organizações às quais cabem funções estatais), interessa a proposição de Spector (2008) com relação ao aprofundamento do processo de análise de utilidade. Para o autor, quanto à utilização do método científico para o desenvolvimento das seleções, estudos demonstram que a seleção científica pode resultar na escolha dos melhores candidatos, mas suas consequências no funcionamento organizacional ainda carecem de clareza (2008).

3.1. Avaliação Psicológica e Seleção de Novos Policiais: Aspectos Técnicos e Especificidades

Para Cochrane, Tett e Vandecreek (2003), as seleções de novos policiais nos Estados Unidos da América têm se sofisticado cada vez mais em seus métodos ao longo das últimas décadas, pois visam, em primeiro lugar, a eficiência no que tange aos recursos disponíveis para a formação policial e, ademais, o impacto social negativo de ter profissionais mal qualificados e que não conseguem exercer tais funções de acordo às expectativas institucionais.

Ainda segundo os supracitados autores, apesar de todos os fatores que influenciam o processo seletivos, aspectos psicológicos e emocionais têm sido largamente enfatizados, pois a existência ou ausência de determinadas características psicológicas poderiam determinar a confiabilidade ou não confiabilidade do candidato ao exercício da função. Em relação às diretrizes técnicas das avaliações, Cochrane, Tett e Vandecreek informam:

Em 1973, a Comissão Nacional Consultiva em Padrões e Objetivos em Justiça Criminal recomendou que toda agência policial siga um processo de seleção formal que inclua: (a) um teste escrito de habilidade e aptidão mental; (b) uma entrevista oral; (c) uma avaliação psicológica; e (d) uma investigação de fundo. Mesmo anteriormente, o presidente da Comissão de Aplicação da Lei e Administração da Justiça (1967) recomendou a triagem de todos os potenciais oficiais. Acreditou-se que a introdução de maior triagem e padronização do processo de seleção resultaria em uma força policial mais qualificada. Mais recentemente, a Associação Internacional de Chefes de Polícia (1998) desenvolveu algumas diretrizes para as avaliações psicológicas de seleção profissional. Essas recomendações se endereçam a questões como validação dos testes e observância da legislação [...], usando psicólogos qualificados e familiarizados com relevantes pesquisas [...] (2003, p.27. grifo nosso).

Vê-se que a adoção de diretrizes específicas para a Avaliação Psicológica para seleção de policiais, no contexto norte-americano, tende a atender requisitos de eficiência econômica e observância a aspectos jurídicos. Partindo destes pressupostos, o processo, em todas as agências policiais, estrutura-se em um curso procedimental que envolve testes escritos, entrevistas e investigações de 'background', que podem corroborar resultados obtidos a partir dos outros instrumentos.

No Brasil, até o momento desta investigação, não existem diretrizes especificamente redigidas para o procedimento da Avaliação Psicológica para a seleção de novos policiais. A Administração Pública da Federação e dos Estados, por meio de empresas contratadas para a promoção dos concursos públicos, estrutura suas próprias diretrizes de avaliação,

levando em conta as recorrentes altas demandas de candidatos às vagas e às peculiaridades burocráticas de funcionamento dos certames, o que nem sempre pode ser considerado como panorama suficiente para o desenvolvimento de um procedimento de validade e confiabilidade técnico-científica. Sabidamente, o processo de avaliação psicológica para seleção de candidatos se inicia a partir da análise documental que versa sobre as características pretendidas para o exercício de determinada função. É o que se define como perfil profissiográfico, utilizado a oferecer subsídios para a escolha de instrumentos de mensuração válidos e fidedignos para determinados requisitos (Tadeu, Ferreira e Faiad, 2012). Ademais, é válido reafirmar que a utilização de testes psicológicos é prerrogativa exclusiva do profissional de Psicologia.

A resolução 01/2002 do Conselho Federal de Psicologia (CFP), que versa sobre as diretrizes de Avaliação Psicológica em concursos públicos, dispõe, em seu art. 2º, incisos I ao IV:

Art. 2º - Para alcançar os objetivos referidos no artigo anterior, o psicólogo deverá:

I - utilizar testes definidos com base no perfil profissiográfico do cargo pretendido;

II - incluir, nos instrumentos de avaliação, técnicas capazes, minimamente, de aferir características tais como inteligência, funções cognitivas, habilidades específicas e personalidade;

III - à luz dos resultados de cada instrumento, proceder à análise conjunta de todas

as técnicas utilizadas, relacionando-as ao perfil do cargo e aos fatores restritivos para a

profissão, considerando a capacidade do candidato para utilizar as funções psicológicas necessárias ao desempenho do cargo;

IV - seguir sempre a recomendação atualizada dos manuais técnicos adotados a respeito dos procedimentos de aplicação e avaliação quantitativa e qualitativa.

Para além das diretrizes supracitadas, há de se ressaltar que o perfil profissiográfico dos policiais possui uma característica peculiar: a necessidade da inclusão de avaliação para aptidão para o porte de armas de fogo. Atualmente, os processos desta avaliação são regidos pela resolução 018/2008 do CFP, parcialmente alterada pela resolução 02/2009, do mesmo órgão. Ambas definem questões como a adequação do *setting* para avaliação, credenciamento dos psicólogos avaliadores junto à Polícia Federal, o registro no Conselho Regional de Psicologia, bem como

a guarda por pelo menos 5 anos dos documentos oriundos do processo, tanto no âmbito privado como no público.

Entretanto, para além dos referenciais normativos, existem também diretrizes recomendatórias, baseadas em estudos realizados no próprio âmbito da seleção policial, pois algumas características psicológicas devem ser priorizadas neste contexto, quais sejam:

- ausência de quadro reconhecidamente patológico;
- controle adequado da agressividade;
- estabilidade emocional;
- ajustamento pessoal e social;
- qualquer sintoma que possa implicar contraindicação para o uso de arma de fogo;
- atenção difusa, concentrada e distribuída;
- percepção (discriminação, avaliação têmporo-espacial, identificação, dependência e independência do campo);
- cognição (compreensão, previsão e julgamento);
- tomada de decisão;
- motricidade e reação;
- memória. (Pellini, 2000, p.17 apud Conselho Federal de Psicologia, 2010, p.183).

Ademais, constituem características psicológicas mencionadas como relevantes à análise de aptidão para o porte de arma pela instrução normativa 001/1998 da Academia Nacional de Polícia:

- autocrítica – capacidade do indivíduo de se avaliar;
- psicopatologias – ocorrência de comportamentos típicos;
- confiança – capacidade do indivíduo de acreditar na honestidade das pessoas;
- conformidade e comportamento social – capacidade de aceitação de normas e das leis;
- agressividade e suas formas de canalização – ausência de comportamento hostil bem como sua adequada canalização;
- tensão psíquica, afetividade e vida interior – proporção de distribuição e canalização de afetos;
- resistência à frustração – capacidade e tendência de comportamento ante situações frustrantes;
- recursos mentais – repertório mental do indivíduo com relação aos preconceitos, fanatismo, empatia, ideologias, etc.;
- energia psíquica – relação potencial e capacidade de transformar os pensamentos em ação. (Pellini, 2000, pp. 17-18 apud Conselho Federal de Psicologia, 2010, p.183)

Define-se, desta forma, após a combinação de perfis profissiográficos da função policial (distintos entre as funções policiais militares e civis) e dos aspectos relevantes à avaliação psicológica de aptidão para o porte de

armas, uma vasta gama de características psicológicas a serem analisadas, desde funções psíquicas elementares como cognição, memória, atenção, volição e psicomotricidade, funções compostas, tais quais as executivas, até aspectos dinâmicos da personalidade, como a autocrítica, o controle e manejo da agressividade e recursos socioafetivos de adaptabilidade, sem excluir, evidentemente, aspectos da semiologia psicopatológica como possíveis fatores restritivos (Dalgalarondo, 2019).

Partindo dos pressupostos elencados, o psicólogo ou a equipe de psicólogos responsáveis pelos processos de seleção de policiais possuem um vasto rol de procedimentos técnicos disponíveis para uso (evidentemente aqueles tidos como favoráveis no SATEPSI), incluindo testes, inventários, questionários, baterias, técnicas expressivas e projetivas que, abordando diferentes construtos (inteligência, tipos de memória, atenção, personalidade), se integram dinamicamente a fim de fornecer o melhor panorama possível para a indicação ou contraíndicação de determinado candidato. A escolha desses procedimentos é uma prerrogativa de autonomia dos profissionais de Psicologia, embora recomendações de padronização possam ser aceitas e utilizadas, conforme visto na experiência relatada sobre a seleção profissional das polícias norte-americanas. Contudo, alguns problemas inerentes à Avaliação Psicológica neste contexto devem ser minuciosamente discutidos.

3.2. Possíveis Problemas Relacionados à Avaliação Psicológica no Contexto de Seleção de Policiais

O primeiro ponto a ser suscitado é a necessidade de previsão do processo de Avaliação Psicológica no edital dos certames, para atendimento de critérios legais. Em que pese não ser necessário que se elenquem os procedimentos a serem utilizados na referida etapa do certame, os domínios psicológicos analisados pelo perfil profissiográfico do cargo devem ser arrolados. Desta forma, um problema precípua às avaliações psicológicas que têm um resultado diametralmente benéfico ao indivíduo que a elas se submete é a possibilidade de simulação ou dissimulação. Sobre isso, pontuam Maia e Queiroz (2007 *apud* Tadeu; Ferreira; Faiad, 2012, p. 234):

Nesse sentido [...] advertem que a exigência legal de divulgação prévia do perfil psicológico do cargo no edital do certame pode acabar por interferir na própria avaliação a ser realizada, ao sugerir ao candidato um padrão de respostas que melhor se adapte ao cargo pretendido.

Não é raro que, nos dias atuais, encontrem-se empresas de mentoria e cursos preparatórios voltados aos certames de ingresso para carreiras policiais que instruem seus clientes candidatos em relação aos procedimentos e técnicas de Avaliação Psicológica, inclusive prescrevendo padrões de respostas para uma série de testes e inventários, criando assim vieses de respostas que se alicerçam sob a noção de desejabilidade social e que provavelmente beneficiarão os candidatos no que tange a não contraindicação para o cargo, de forma ilegal e estritamente vedada pelo Código de Ética do profissional psicólogo. A este problema, propõe-se que os profissionais de Psicologia responsáveis pelo processo seletivo se apropriem de técnicas projetivas e expressivas de mensuração de construtos e de prognóstico, a fim de fomentar possibilidades de avaliação de *background*, devido a menor condição de simulação e dissimulação. Vale salientar que as condutas de enviesamento de respostas são reprováveis pelo simples fato de poder proporcionar o exercício da complexa função policial a indivíduos que possam apresentar critérios de contraindicação, como por exemplo, sintomas psicopatológicos disfuncionais ou conflitos psicodinâmicos fundamentais, e dissimulá-los.

3.3. Judicialização dos Resultados de Avaliações Psicológicas em Seleções de Policiais: Discussão Sobre o Fazer Científico em Psicologia Diante de Imposições Normativas

Outro ponto de essencial discussão acerca do papel da Avaliação Psicológica no contexto de seleção pública, especificamente de profissionais da área policial, é o constante questionamento de seu teor científico por parte dos candidatos, o que leva a judicializações e à criação de jurisprudências sobre o tema em questão. Sobre isso, Nogueira e Batista (2007, p.10) afirmam:

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.

Do exposto, compreende-se que uma grande dificuldade do processo de avaliação psicológica neste contexto diz respeito à previsibilidade de traços aferidos (diz-se sobre a validade dos procedimentos) e da adequação a um certame público e suas peculiaridades. A Constituição Federal, sobre

a liberdade de ofício, versa em seu inciso XIII, “que é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer” (1988, grifo meu). Em obediência ao dispositivo, os editais que regem os certames podem estabelecer critérios relacionados aos graus de escolaridade, aptidão física, avaliação de saúde e, conseqüentemente, também de aptidão psicológica para acesso ao exercício da função.

O principal ponto de argumentação daqueles que recorrem contra os resultados das avaliações psicológicas em concursos é o questionamento da validade dos instrumentos utilizados no processo. A afirmação corriqueira é a de “subjetividade do processo”, que iria de encontro aos ditames constitucionais. Evidentemente, tal argumento é conflitivo aos estudos de validade e fidedignidade dos procedimentos técnicos da ciência psicológica. Geralmente, as avaliações psicológicas são os maiores alvos de recursos judiciais em etapas de concurso, justamente pela sustentação deste argumento, desenvolvido de forma empírica e, que claramente, demonstra o desconhecimento do público em relação à psicometria e aos outros métodos da Avaliação Psicológica. Sobre isso, se vê que:

Em outras palavras, a pressão exercida pelo Poder Público e os acórdãos judiciais acabam por levar os órgãos públicos a privilegiar exames psicológicos objetivos, com o intuito de evitar futuros problemas judiciais e até mesmo o risco de anulação do exame. Desse modo, algumas técnicas de avaliação psicológica, como entrevistas e dinâmicas de grupo, devido a seu caráter mais subjetivo, dificilmente são adotadas nos processos seletivos públicos, ao contrário dos processos seletivos em órgãos não vinculados à administração pública, nos quais estas técnicas são frequentemente utilizadas sem nenhum tipo de questionamento legal. (Tadeu; Ferreira; Faiad, 2012, p.235)

Sobre as dificuldades peculiares a este tipo de processo, desenvolveu-se na Polícia Militar de Minas Gerais, uma possibilidade de adequação ao processo de avaliação no processo de seleção pública de policiais, baseada no conceito de contraperfil. Sobre tal mudança de paradigma, Nogueira e Batista pontuam:

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 (2007, pp.10-11).

O estabelecimento de um contraperfil profissional, onde determinados traços e características psicológicas identificados se coloquem como fatores de contraindicação parece melhor se adequar às especificidades epistemológicas, técnicas e jurídicas do processo. Nogueira explica como os fatores de contraindicação podem ser colocados como critérios de seleção, em detrimento de um perfil de indicação pré-definido:

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 como 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. 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 (Nogueira, Batista, 2007, p.11).

A partir de exemplos como este, a Avaliação Psicológica para seleção de policiais deve se direcionar à maior credibilidade, por intermédio de estudos de validação de seus instrumentos, pois a capacidade de um instrumento de aferir aquilo a que se propõe é imprescindível ao caráter científico do processo. Partindo do pressuposto da adequação às diretrizes jurídico-administrativas e o trabalho autônomo do psicólogo ou da equipe de Psicologia responsável pelo processo em escolher procedimentos em função de uma maior validade como seu lastro principal. Acerca disso, concorda-se com o que concluem Tadeu, Ferreira e Faiad (2012, p.235) sobre a credibilidade da Avaliação Psicológica em certames públicos:

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

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

Diante de todo o conteúdo exposto, compreende-se o complexo contexto que se monta a partir da utilização da Avaliação Psicológica para certames públicos de seleção de policiais. É necessário que os profissionais de Psicologia que promovem os referidos processos tenham ciência de suas especificidades e criem estratégias de adequação às peculiaridades (aspectos jurídicos, administrativos e burocráticos) acima citadas, principalmente se valendo da autonomia de escolha dos instrumentos, já que não existe no Brasil normativa ou recomendação específica de padronização de procedimentos. O que mais se aproxima de uma normatização nesse sentido, embora de forma bastante sutil, é o que estabelecem as resoluções 018/2008 e 002/2009 do CFP, que regem a Avaliação Psicológica de aptidão para porte de armas de fogo. Propõe-se, aqui, que o psicólogo avaliador busque construir processos de Avaliação Psicológica para seleção de policiais traçando um trabalho análogo à demanda supracitada, para além do perfil profissiográfico policial, priorizando critérios de contraindicação, que melhor se alinhem à demanda normativa-jurídica na qual se está inserido.

4. A AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA NO DECORRER DA CARREIRA DOS POLICIAIS: POSSIBILIDADES PRÁTICAS DE PREVENÇÃO E PROMOÇÃO EM SAÚDE MENTAL

Até o presente, foram discutidas as possibilidades da Avaliação Psicológica no contexto da seleção institucional de policiais, sua imprescindibilidade no contexto social atual, seus aspectos técnicos e éticos, além de suas especificidades jurídico-administrativas. Adiante, discute-se a relevância da Avaliação Psicológica como processo no acompanhamento da carreira dos policiais, como fator essencial de prevenção e de promoção de saúde mental no referido contexto institucional.

Para tal tarefa, faz-se necessária a remissão aos dados introdutórios deste estudo, acerca dos números relacionados aos afastamentos de policiais por licenças psiquiátricas e do recrudescimento do número de suicídios (sendo inclusive uma cifra mais alta que a de mortalidade de policiais em serviço). Com estes dados em conta, surge a necessidade eminente de que se criem mecanismos de prevenção e de promoção de

saúde mental no âmbito das instituições policiais, os quais sejam dotados de eficiência desde as etapas de rastreamento de possíveis queixas até a fase de Avaliação Psicológica propriamente dita, dirigida a fins clínicos, levando-se sempre em consideração o inerente dinamismo das subjetividades e a singularidade de suas constituições, fazendo com que o processo avaliativo não se limite a um empreendimento reducionista e determinista.

De acordo com resolução 02/2001 do Conselho Federal de Psicologia, o psicólogo clínico atua em diferentes contextos na área da saúde a fim de diminuir o sofrimento humano, considerando sua subjetividade e complexidade. Ademais, para Serafini (2019, p.175, grifo nosso), “as intervenções podem acontecer de modo individual, grupal social ou institucional e incluem técnicas e estratégias já consagradas ou que deverão ser desenvolvidas com objetivos de diagnóstico, prevenção e cura”.

Uma importante dificuldade, oriunda dos estigmas sociais dirigidos às forças policiais em geral, faz com que a inserção de processos de atenção à saúde mental nestas instituições seja peculiarmente complexa. Em relação à atenção à saúde mental do trabalhador policial Souza e Minayo (2005, p.918) afirmam:

No caso dos policiais como trabalhadores, a falta de atenção específica a sua saúde, se faz parte do hiato do conhecimento do setor serviço em geral, como foi assinalado acima, também tem raízes históricas mais profundas. Remonta a um ranço de origem que opôs a população e intelectuais aos oficiais da segurança pública, o que se acirrou nos períodos de ditadura militar no Brasil.

Diante disso, a intervenção psicológica, não somente em Avaliação Psicológica, mas também no âmbito da psicoterapia, se põe por meio um espectro de maior complexidade, mesmo porque o estigma descrito é reflexivo, também partindo de grande parte dos policiais em relação à necessidade de atenção à saúde mental. É possível que se pense, como estratégia eficiente no contexto da Avaliação Psicológica para prevenção e promoção em saúde mental no supramencionado contexto institucional, no aprimoramento do rastreamento de queixas e demandas em relação a questões da própria organização e também referentes à saúde mental dos trabalhadores policiais. Sefarini (2019), o psicólogo, ou equipe de psicólogos, pode intervir na investigação de queixas, perguntas e questionamentos e percepções do indivíduo. Estes itens servem como norte para o psicodiagnóstico, direcionando as intervenções sobre prevenção, tratamento e prognóstico.

Neste contexto, sugere-se como eficiente instrumento de rastreamento de queixas e demandas de saúde mental em ambientes institucionais a Escala de Vulnerabilidade ao Estresse no Trabalho (EVENT). O referido instrumento é de uso exclusivo de profissional de Psicologia e, atualmente, consta com o parecer favorável ao uso pelo SATEPSI, valendo-se da possibilidade de aplicação coletiva, para até sessenta pessoas. O EVENT tem como objetivo realizar um relevante rastreamento de contingências relacionadas ao ambiente de trabalho, de aspectos de clima e cultura organizacional e, ademais, verificar a vulnerabilidade a fatores estressores e aspectos de fragilidade psíquica. A partir de seus objetivos alcançados, a EVENT pode ajudar aos profissionais de saúde mental a localizar policiais e suas demandas que, possivelmente, não apareceriam de forma espontânea ou sem algum tipo de encaminhamento diverso e, assim, poder conduzir intervenções voltadas ao psicodiagnóstico propriamente dito, enfatizando seus objetivos de diagnóstico, prevenção e cura dos mais diversos sofrimentos psíquicos.

5. CONCLUSÕES

Diante de todas as discussões expostas nesta revisão, afirma-se a importância da Avaliação Psicológica no contexto das instituições policiais, seja no âmbito da seleção de novos profissionais de uma etapa específica de certame público, observadas suas especificidades éticas, técnicas e jurídico-administrativas, mas, principalmente no contexto de desenvolvimento de estratégias de intervenção em saúde mental, objetivando prevenção e promoção, mediante a atuação no rastreamento de queixas e demandas que podem vir trazer sofrimento psíquicos aos indivíduos que exercem a função policial.

No contexto da seleção de novos policiais, conclui-se que, ao profissional ou à equipe de Psicologia responsável pelo processo de avaliação, faz-se necessário o discernimento em relação à própria autonomia de escolha dos instrumentos e técnicas, já que, no país, não há uma diretriz específica para este tipo de processo seletivo. Para a escolha mencionada, os profissionais devem levar em conta os aspectos de validade, fidedignidade e de evitação de enviesamento de respostas reconhecidamente aceitáveis sob a noção de desejabilidade social. Ademais, a partir deste estudo, recomenda-se que a equipe de Psicologia realize um processo análogo ao da Avaliação Psicológica de aptidão para o porte de armas de fogo, dirigido pelas resoluções 018/2008 e 002/2009 do Conselho Federal de Psicologia, já que esta é uma prerrogativa da função

policial e que traços e características psicológicas que impeçam o porte de arma consequentemente impedirão o exercício do cargo.

No que tange ao processo de Avaliação Psicológica Clínica, no contexto das instituições policiais, vê-se que, como procedimento fundamental, percebida a existência de determinados estigmas relacionados ao sofrimento psíquico de policiais, uma “porta de entrada” institucional para rastreamento de queixas e demandas relacionadas ao adoecimento psicológico. Recomenda-se, como proposta de rastreamento de tais fatores, entre outros procedimentos, o manejo da EVENT (Escala de Vulnerabilidade ao Estresse no Trabalho), instrumento que além de proceder a pesquisa e diagnóstico de clima e cultura institucionais, pode evidenciar, individualmente, fatores de vulnerabilidade e risco psicológico dos profissionais, lastreando o psicodiagnóstico propriamente dito e demais intervenções objetivando prevenção, promoção e cura.

6. REFERÊNCIAS

ALCHIERI, J. C.; CRUZ, R.M. **O processo de conhecer em Avaliação Psicológica**. São Paulo, 2010.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF. Senado Federal, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/ConstituicaoCompilado.htm. Acesso em: 31 jul. 2021.

COCHRANE, Robert E.; TETT, Robert, P.; VANDECREEK, Leon. Psychological testing and the selection of police officers: A national Survey. **Criminal Justice and Behavior**. v. 30, p. 511-537, 2003.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. **Resolução n. 09/2018**. Diário Oficial da União, 25 de abril de 2018. Disponível em: https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=r-ja&uact=8&ved=2ahUKewiBmYP1k5PyAhWHrpUCHTD9DrIQFjAAegQIAhAD&url=http%3A%2F%2Fcrp11.org.br%2Fupload%2FResolu%25C3%25A7%25C3%25A3o-CFP-n%25C2%25BA-09-2018-com-anexo.pdf&usq=AOvVaw2gNdWwx7rQ_CtA7Wy0mFFJ

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. **Resolução n. 02/2021**. Diário Oficial da União, 20 de outubro de 2001. Disponível em: <https://drive.google.com/file/d/1Z-rHxT3esO7NAhC3N1j2vBz5O6fNq6WN/view>. Acesso em: 2 ago. 2021.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. **Resolução n. 01/2001**. Diário Oficial da União, 19 de abril de 2001. Disponível em: https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwiknISGzZPyAhWnqZUCHQVRDz4QFjAAegQIAhAD&url=https%3A%2F%2Fsite.cfp.org.br%2Fwp-content%2Fuploads%2F2002%2F04%2Fresolucao2002_1.pdf&usg=AOvVaw2G1s2WML8DSneopwZ9oKxR

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. **Resolução n. 018/2008** do Conselho Federal de Psicologia. Diário Oficial da União, 09 de dezembro de 2008. Disponível em: https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwiI6piMz5PyAhUVpZUCHfDHDxYQFjAAegQIAhAD&url=https%3A%2F%2Fsite.cfp.org.br%2Fwp-content%2Fuploads%2F2008%2F12%2Fresolucao2008_18.pdf&usg=AOvVaw3UReSlkGztFSWZQ-8rWmEW. Acesso em: 2 ago. 2021.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. **Avaliação Psicológica: diretrizes na regulamentação da profissão**. 1 ed. Brasília-DF, 2010.

CORRÊA, Rosália do Socorro Silva; BRABO, Ivete de Fátima Ferreira. **Os princípios que orientam as instituições policiais e a relação com os Direitos Humanos**: uma análise comparativa das normas de condutas e da formação policial em Direitos Humanos da Polícia Militar do Pará e da Polícia Civil do Pará. Fundação Instituto para o Desenvolvimento da Amazônia, Pará. 154 p, 2016. Disponível em: <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwiqrNaFkpPyAhVER5U-CHfFXD7AQFjABegQIAhAD&url=https%3A%2F%2Fwww.novo.justica.gov.br%2Fsua-seguranca-2%2Fseguranca-publica%2Fanalise-epesquisa%2Fdownload%2Festudos%2Fpspvolume2%2F3-os-principios-que-orientam-as-instituicoes-policiais-2.pdf&usg=AOvVaw0TplOnyLU0pA-P6LAh7TcMr>. Acesso em: 2 ago. 2021.

DALGALARRONDO, P. **Psicopatologia e Semiologia dos transtornos mentais**. 3. ed. Porto Alegre: Artmed, 2019.

EXAME. No Brasil, mais policiais se suicidam do que morrem em confrontos. **Exame.com**. Brasil, 2019. Disponível em: <https://exame.com/brasil/no-brasil-mais-policiais-se-suicidam-do-que-morrem-em-confrontos/>. Acesso em: 28 jul. 2021.

GLOBO. No Brasil, pelo menos 43 PMs são afastados por dia por transtornos psiquiátricos. **Globo.com**. 2019. Disponível em: <https://g1.globo.com/fantastico/noticia/2019/09/15/no-brasil-pelo-menos-43-pms-sao-afastados-por-dia-por-transtornos-psiquiatricos.ghtml>. Acesso em: 28 jul. 2021.

GLOBO. Número de policiais mortos cresce em 2020; o de pessoas mortas pela polícia tem ligeira queda no Brasil. **Globo.com**. 2021. Disponível em: <https://g1.globo.com/monitor-da-violencia/noticia/2021/04/22/numero-de-policiais-mortos-cresce-em-2020-o-de-pessoas-mortas-em-confrontos-tem-ligeira-queda-no-brasil.ghtml>. Acesso em: 29 jul. 2021.

LIMA, R. S.; SINHORETTO, J.; BUENO, Samira. A gestão da vida e da segurança pública no Brasil. **Revista Sociedade e Estado**, v. 30, n. 1. 124 p, 2015. Disponível em: https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwiei4CBgpPyAhVeq5UCHb4QCNgQFjAAegQIAhAD&url=https%3A%2F%2Fwww.scielo.br%2Fscielo.php%3Fscript%3Dsci_arttext%26pid%3DS0102-6922015000100123&usg=AOvVaw0-QoJrX_f_pGKe5m8BDvDx. Acesso em: 29 jul. 2021.

NOGUEIRA, G. E. G.; BATISTA, A. C. A. A validade das avaliações psicológicas admissionais. **Revista de Psicologia: Saúde Mental e Segurança Pública**, Belo Horizonte, v. 4, p. 7-12, jan-dez 2007. Disponível em: <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwj487nO0ZPyAhXErpUCHexXDa4QFjAAegQIAhAD&url=https%3A%2F%2Frevista.policiamilitar.mg.gov.br%2Findex.php%2Fpsicologia%2Farticle%2Fview%2F58&usg=AOvVaw0eTejZjR-GrVjuuFzEio9kA>. Acesso em: 28 jul. 2021.

REPPOLD, C. T.; ZANINI, D. S.; NORONHA, A. P. P. O que é Avaliação Psicológica. p. 15-28. In: BATISTA, M. N. et. al. **Compêndio de Avaliação Psicológica**. Petrópolis-RJ. Vozes. 2019.

SERAFINI, A. Jung. Avaliação Psicológica Clínica. p. 175-184. In: BATISTA, M. N. et. al. **Compêndio de Avaliação Psicológica**. Petrópolis-RJ. Vozes. 2019.

SEVERINO, A. J. **Metodologia do trabalho científico**. 24 ed. Cortez, 2017.

SISTEMA DE AVALIAÇÃO DE TESTES PSICOLÓGICOS (SATEPSI). **Teste de Vulnerabilidade ao Estresse no Trabalho (EVENT)**. Disponível em: <https://satepsi.cfp.org.br/>. Acesso em: 31 jul. 2021

SOUZA, E. R.; MINAYO, M, C, S. **Policial, risco como profissão: morbi-mortalidade vinculada ao trabalho.** 919 p, 2005.

SOUZA, R. C.; MORAIS, M. S. A.. **Polícia e Sociedade: uma análise da história da segurança pública brasileira.** São Luis - MA, 2011. Disponível em: https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwiXqLEgJPyAhWjpZUCHZUXCzkQFjAAeg-QIAhAD&url=http%3A%2F%2Fwww.joinpp.ufma.br%2Fjornadas%2Fjoinpp2011%2FCdVjornada%2FJORNADA_EIXO_2011%2FPODER_VIOLENCIA_E_POLITICAS_PUBLICAS%2FPOLICIA_E_SOCIEDADE_UMA_ANALISE_DA_HISTORIA_DA_SEGURANCA_PUBLICA_BRASILEIRA.pdf&usq=AOvVaw1t87UpBf7seU43VQCrjeiq. Acesso em: 31 jul. 2021.

SPECTOR, P. **Psicologia nas organizações.** Saraiva Educação S.A., 3 ed, 2008.

TADEU, S. H; FERREIRA, M, C.; FAIAD, C.. A avaliação psicológica em processos seletivos no contexto da segurança pública. **Avaliação Psicológica**, v. 11, n. 2, p. 229-238, 2012.

WECHSLER, S. M.. Ética na Avaliação Psicológica: uma perspectiva internacional. p. 152-160. In: BATISTA, M. N. et. at. **Compêndio de Avaliação Psicológica.** Petrópolis-RJ. Vozes. 201

Data de submissão: 26/09/2022

Data de aprovação: 28/06/2024