

PERTINÊNCIA E UTILIDADE DA AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA NA ÁREA DA SEGURANÇA PÚBLICA. Luiz Pasquali e Patrícia Fagundes Caetano (Universidade de Brasília)

E-mail e telefone: patriciafag@gmail.com e 61 8149-0811

Diante do quadro atual de constantes mudanças, a seleção de profissionais capazes, com perfil esperado para o bom desempenho no cargo, tornou-se uma das estratégias de recursos humanos mais importantes para as organizações, visto que agregam indivíduos com potencial necessário para contribuir no alcance da missão e dos objetivos organizacionais. A avaliação psicológica, dentro desse contexto, surge como um poderoso instrumento para os processos de seleção de pessoal uma vez que permite conhecer, de forma precisa e fidedigna, as características intrínsecas dos indivíduos, visando, por meio dos diversos métodos e técnicas, descrever e classificar seus comportamentos. Dessa forma, é possível coletar informações sobre os candidatos ao cargo para que se possa comparar àquelas que formam o perfil do cargo, ou seja, as necessárias ao bom desempenho em cada atividade. De maneira geral, a avaliação psicológica pode ser realizada por meio de testes psicológicos, entrevistas individuais ou coletivas e dinâmicas de grupo. Em seleções de pessoal de concursos públicos na área de segurança pública, a avaliação psicológica é predominantemente utilizada, sendo composta praticamente por testes psicológicos, por serem instrumentos mais isonômicos, práticos e objetivos. Constata-se que para os cargos policiais, considerados de natureza estressante e desgastante, a realização de uma seleção de pessoal de qualidade é imprescindível de modo a garantir tanto a presteza na realização do serviço, quanto o impedimento de que indivíduos com estruturas de personalidades incompatíveis com as atividades policiais sejam efetivados no cargo. Entretanto, uma avaliação psicológica criteriosamente efetuada não é útil somente para profissões como a dos policiais, mas é de fato necessária diante do desgaste emocional que tal profissão acarreta no seu executor, exigindo tipicamente habilidades e sustentabilidade emocional acima da média. Porém, percebe-se que, devido à complexidade e difícil mensuração das características exigidas, é crescente os questionamentos na etapa de avaliação psicológica de concursos públicos para cargos policiais. Pode-se mencionar pelo menos três razões para isso: instrumentos utilizados ainda deixam a desejar em termos científicos, além de serem divulgados na *internet*; mau uso dos instrumentos de avaliação por profissionais precariamente qualificados, e; falta de embasamento e critérios científicos em alguns processos de seleções de pessoal nessa área. Destaca-se como grande desafio a solução dos problemas existentes na gestão do processo de avaliação psicológica no âmbito das organizações, especialmente em termos da existência de processos dissociados entre si, não vinculados uns aos outros, ou seja, desde a seleção de um policial até o processo do curso de formação e do acompanhamento deste indivíduo já em sua atuação profissional. Ações de gestão precisam ser efetivamente planejadas e desenvolvidas pelas instituições de segurança pública, em termos de seleção, acompanhamento e monitoramento efetivo do policial durante os anos de seu trabalho, em que responsabilizarão por zelar pelo patrimônio público, assim como pela qualidade de vida de uma população.