

A validade da avaliação psicológica em um processo seletivo na área de segurança pública.

The validity of psychological assessment in a selection process in the area of public safety.

THADEU, SAYONARA HELENA¹ Y FERREIRA, MARIA CRISTINA²

RESUMO

O presente estudo teve como objetivo geral investigar o poder preditivo de medidas da personalidade e de aptidão cognitiva no desempenho em curso de capacitação de agentes de segurança pública de uma instituição brasileira. A amostra foi composta por 1177 indivíduos, selecionados por concurso público para o referido curso. Os participantes responderam aos testes psicológicos NEO-PI-R e STAXI, para a medida de personalidade, e aos testes TIG e AC, para a avaliação da inteligência geral e da atenção concentrada, respectivamente. A análise de regressão múltipla evidenciou que quanto maior a inteligência, o traço de raiva, a complacência, o altruísmo e os valores, melhor é o desempenho no curso de capacitação. Em contrapartida, quanto maior a ponderação e o temperamento explosivo, menor é o desempenho no curso de capacitação. São apresentadas sugestões relativas à implementação de estra-

1 Psicóloga, Mestre em Psicologia; Universidade Salgado de Oliveira, Rio de Janeiro – Brasil; Rua Oito de Dezembro, nº 710, apto. 505, Vila Isabel – Rio de Janeiro / RJ – CEP: 20550-200 - Brasil; tel.: (55-21) 93869321; sayona@terra.com.br

2 Psicóloga, Doutora em Psicologia; Universidade Salgado de Oliveira, Rio de Janeiro – Brasil; Coordenadora do Programa de Mestrado em Psicologia; Rua Marquês de Valença, nº 80, apto. 602, Tijuca – Rio de Janeiro / RJ – CEP: 20550-030 - Brasil; tel.: (55-21) 88989207; mcris@centroin.com.br

tégias de intervenção capazes de aprimorar os processos seletivos no contexto da segurança pública.

Palavras-chave: avaliação psicológica, seleção de pessoas, segurança pública.

ABSTRACT

This study is aimed at investigating the predictive power of personality and cognitive aptitude measures on the performance of security agents from a Brazilian institution in a training course. The sample was composed of 1177 candidates who were chosen by an institutional selection. Participants answered the psychological tests NEO-PI-R and STAXI, to measure personality, and TIG and AC tests for the assessment of general intelligence and focused attention, respectively. The multiple regression analysis showed that the higher the intelligence and the trait anger, compliance, altruism and values, the higher the performance in the training course is. In contrast, the higher deliberation and the angry temperament, the lower the performance in the training course is. Some suggestions concerning to the implementation of intervention strategies that could enhance the selective process in the context of public safety are developed.

Keywords: psychological assessment, personnel selection, public safety.

INTRODUÇÃO

A discussão a respeito das questões que envolvem a segurança pública tem ocupado, cada vez mais, lugar de destaque em jornais, livros e pesquisas científicas. De modo mais específico, a validação dos instrumentos de avaliação psicológica adotados nos processos seletivos de agentes de segurança pública

tem se constituído no foco de atenção de psicólogos e psicometristas interessados na escolha dos melhores preditores do desempenho desses candidatos nos treinamentos especializados e na futura profissão. No entanto, as contribuições da maior parte dos estudos na área de avaliação psicológica dizem respeito à validação de instrumentos (Marin & Rojas-Barahona, 2010; Rodarte, Lagunes, & Guerrero, 2010), sendo em nú-

mero reduzido aqueles que analisam a validade dos processos de seleção.

Na visão de Santos, Franco e Miguel (2003), a seleção consiste em um processo que busca o adequado preenchimento de um cargo, mediante a identificação dos candidatos que apresentem melhor compatibilidade com o perfil exigido para o mesmo. Com isso, as organizações pretendem atingir seus objetivos e reduzir custos, já que estes funcionários provavelmente irão errar menos, fazendo com que os gastos das empresas com programas de capacitação e treinamento se reduzam, além de que a sua produtividade tenderá a ser maior.

A primeira etapa de uma seleção de pessoal diz respeito ao conhecimento detalhado do cargo a ser preenchido, viabilizado por meio da análise do cargo, que deve ser realizada antes mesmo da seleção propriamente dita se iniciar. Tal análise possibilita a descrição dos requisitos de um cargo, bem como das características e qualificações que seu ocupante deverá apresentar. A etapa seguinte é o recrutamento, cuja finalidade é atrair candidatos qualificados para as vagas, mediante a divulgação das necessidades do cargo e de seus aspectos positivos e negativos. Em seguida, vem a fase de escolha das técnicas mais adequadas à avaliação dos requisitos previamente estipulados como necessários (conhecimentos técnicos específicos, aptidões cognitivas, características de personalidade, aptidões físicas, etc.),

por ocasião da análise do cargo (Evers, Anderson, & Voskuil, 2005).

Na sequência, as técnicas escolhidas são administradas e corrigidas, e os seus resultados interpretados e avaliados, o que possibilita a indicação do candidato que apresenta o perfil mais adequado para ocupar o cargo (Krumm, 2001; Smith & Smith, 2005). Posteriormente, poderá ainda ser realizada a etapa de acompanhamento pós-seleção, que tem como principal objetivo o ajustamento inicial do empregado às suas tarefas e a coleta de dados sobre seu desempenho que permitam a verificação da validade dos métodos de seleção utilizados, mediante a comparação dos resultados obtidos na seleção e no desempenho em cursos de treinamento ou no trabalho propriamente dito (Santos, 1969).

A avaliação psicológica utilizada na seleção de pessoal caracteriza-se por utilizar técnicas e instrumentos destinados a avaliar as aptidões e traços de personalidade necessários ao adequado desenvolvimento das tarefas envolvidas em uma determinada função. Várias são as técnicas que podem ser adotadas em seleção de pessoal, com a finalidade de avaliar os requisitos considerados relevantes ao cargo ao qual o indivíduo se candidata, razão pela qual tais técnicas e instrumentos costumam ser chamados de preditores. Dentre eles, os testes psicológicos destacam-se como os preditores mais utilizados em seleção de pessoal.

O teste psicológico é um instrumento que visa medir, de forma objetiva e padronizada, um determinado construto, utilizando para tanto uma amostra representativa dos itens que compõem o domínio de tal construto (Anastasi & Urbina, 2000). Eles objetivam, portanto, avaliar ou mensurar características psicológicas nas áreas de emoção/afeto, cognição/inteligência, motivação, personalidade, psicomotricidade, atenção, memória e percepção, entre outras, de forma sistemática, observando e registrando amostras de comportamento e respostas dos indivíduos (Conselho Federal de Psicologia, 2003). Em decorrência de previsão legal, no Brasil, eles são de uso privativo do psicólogo (Brasil, 1962). Na seleção de pessoal, os testes psicológicos mais amplamente usados são os testes de aptidão cognitiva e os de personalidade.

Os testes de aptidão cognitiva, também chamados de testes de capacidade ou habilidade, objetivam mensurar a inteligência (aptidão cognitiva geral) ou aptidões específicas (Anastasi & Urbina, 2000; Rothmann & Cooper, 2009). Tal divisão clássica entre testes de inteligência e aptidão não é, porém, consensual entre os autores da área. Assim é que, para Primi (2003), não há distinção entre testes de inteligência e de aptidão, uma vez que ambos medem alguma capacidade específica da inteligência.

A personalidade é o sistema no qual há a interação entre o ambiente social e as tendências inatas a fim de produzir

as ações e as experiências de uma pessoa (McCrae, 2006). Sendo assim, os testes de personalidade têm como objetivo mensurar características emocionais, interpessoais, motivacionais e de atitudes (Anastasi & Urbina, 2000) e avaliar como as pessoas tendem a se comportar em situações diversas (Spector, 2006).

As investigações mais recentes na área de avaliação da personalidade têm sido orientadas principalmente pelo Modelo dos Cinco Grandes Fatores de Personalidade (*Big Five*), proposto por McCrae e Costa (1987). Partindo da análise de uma série de comportamentos afetivos dos indivíduos, esses autores concluíram pela existência de cinco grandes fatores subjacentes à personalidade, quais sejam: extroversão, neuroticismo (controle emocional), socialização (amabilidade), realização (conscienciosidade) e abertura à experiência. Tal estrutura básica da personalidade é, na atualidade, bastante consensual entre os pesquisadores da área (Anastasi & Urbina, 2000; McCrae, 2006).

A adoção de testes de personalidade para fins de seleção de pessoal tem sido, por vezes, questionado. Tais críticas referem-se sobretudo à precisão dessas técnicas (principalmente se são utilizadas técnicas projetivas) e à sua validade, isto é, ao fato de os construtos por eles avaliados apresentarem uma relação consistente com o desempenho no trabalho e de terem sido

efetivamente investigadas em trabalhadores, e não em outros tipos de grupos, como os psiquiátricos, por exemplo (Krumm, 2001). Outra crítica associada à utilização destas técnicas em seleção de pessoal refere-se ao quanto os respondentes podem “mentir”, dando, assim, respostas socialmente aceitáveis (Cooper, Robertson, & Tinline, 2003).

Com o intuito de rebater essas críticas, os psicólogos e psicometristas vêm, desde a década de 80, envidando esforços na elaboração e atualização dos testes de personalidade, de modo a incrementar sua precisão e validade em seleção de pessoal, mediante o uso de amostras específicas de cargos de trabalho e o desenvolvimento de testes para cargos determinados, com o apoio de estudos meta-analíticos (Krumm, 2001). Contudo, Cooper et al. (2003) assinalam que as evidências sobre a validade de fatores específicos da personalidade para determinadas áreas profissionais não são conclusivas, embora já existam evidências de que a utilização cuidadosa dos testes de personalidade pode oferecer uma boa contribuição aos processos de seleção de pessoal. Os autores advertem, porém, sobre a necessidade de se adotarem fatores de personalidade que não sejam gerais, mas que, ao contrário, apresentem comprovadamente relação com o trabalho desenvolvido, o que implica a adoção da análise de cargos e a validação dos testes usados no processo seletivo. De todo modo, os achados

mais recentes apontam que os melhores índices de validade no contexto de seleção de pessoal vêm sendo obtidos pelo uso conjunto de instrumentos de personalidade desenvolvidos no Modelo dos Cinco Fatores de Personalidade, associados com testes de aptidão cognitiva geral (Evers et al., 2005).

O volume de estudos sobre a validade dos testes de aptidão cognitiva e dos testes de personalidade na seleção de agentes de segurança vem progressivamente aumentando, sendo que os critérios mais utilizados na validação preditiva desses testes têm sido o desempenho em treinamento especializado (cursos de formação) e o desempenho profissional (A. G. Vasconcelos, 2010; Black, 2000; Freitas, 2004; Detrick & Chibnall, 2006). Já no que diz respeito aos preditores, os testes de personalidade e os testes de aptidão cognitiva têm sido os mais freqüentemente empregados. A maioria desses testes de personalidade tem se baseado no Modelo dos Cinco Grandes Fatores de Personalidade (*Big Five*). Neste sentido, instrumentos como o Inventário Multifásico de Personalidade Minnesota (MMPI), o Inventário de Personalidade Inwald (IPI), o *Personal Characteristics Inventory* (PCI) e o Inventário de Personalidade NEO revisado (NEO PI-R) vêm sendo adotados com freqüência (Barret, Miguel, Hurd, Lueke, & Tan, 2003; Chibnall & Detrick, 2003; Mount, Barrick, & Strauss, 1999).

Atendo-se ao NEO PI-R, de interesse mais imediato para os objetivos do presente estudo, tem sido demonstrado que, na predição do desempenho em treinamento especializado, os fatores conscienciosidade (Black, 2000), estabilidade emocional (Black, 2000; Detrick, Chibnall, & Luebbert, 2004) e extroversão (Black, 2000; Detrick et al., 2004) são os que vêm apresentando maiores correlações com esse critério. Já em relação ao desempenho no trabalho, os fatores conscienciosidade (Barret et al., 2003; Detrick & Chibnall, 2006) e estabilidade emocional (Barret et al., 2003) têm se caracterizado como os preditores mais significativos. O NEO PI-R foi ainda considerado o mais forte preditor do desempenho acadêmico e físico de recrutas policiais em pesquisa realizada por Chibnall e Detrick (2003).

A conscienciosidade tem se caracterizado, portanto, como o fator de personalidade que prediz mais fortemente o futuro desempenho de agentes de segurança pública. Esta observação diz respeito não apenas aos estudos realizados com o NEO PI-R, mas também às investigações que adotam outros instrumentos de medida de personalidade (T. S. Vasconcelos, 2005; Detrick & Chibnall, 2006; Mount et al., 1999) e às meta-análises realizadas por Barrick e Mount (1991) e Barret et al. (2003).

No que se refere ao valor preditivo dos testes de aptidão cognitiva geral (inteligência), várias pesquisas têm

evidenciado seu poder preditivo em relação ao desempenho no treinamento e no trabalho. Assim é que Hunter e Schmidt (1996) e Schmidt (2010) verificaram que a aptidão cognitiva geral, apesar de não ser a única relevante para o trabalho e o aprendizado de tarefas, apresentava um bom índice de validade em seleção de pessoal, independentemente do tipo de trabalho a ser realizado, evidenciando, assim, seu maior poder preditivo em comparação à personalidade. De modo congruente com tais achados, Black (2000) e A. G. Vasconcelos (2010) também constataram que a aptidão cognitiva geral apresentou as maiores correlações positivas com o desempenho em curso de formação de agentes de segurança pública, quando comparada à personalidade.

Quanto ao construto de atenção concentrada, um dos interesses do presente estudo, foi encontrado, na literatura consultada, somente um estudo (Freitas, 2004) em que se correlacionava a atenção concentrada com desempenho em treinamento de agentes de segurança pública. Mesmo assim, tal variável não se mostrou uma preditora significativa da medida de critério adotada.

Em síntese, a análise das investigações sobre os preditores do desempenho em treinamento especializado de agentes de segurança pública vem reunindo evidências consistentes acerca da influência da personalidade e da aptidão cognitiva geral sobre essa variável critério. Cumpre destacar,

porém, que a maioria destes estudos vem sendo conduzida em amostras norte-americanas. Assim é que foram localizados somente três estudos com amostras brasileiras com foco nessa temática, sendo que nenhum deles utilizou o Inventário NEO PI-R como instrumento de medida da personalidade. Justificam-se, desta forma, investigações adicionais acerca da validade preditiva de testes de personalidade e de aptidão cognitiva geral na seleção de agentes de segurança pública, no contexto brasileiro.

OBJETIVO GERAL E HIPÓTESES

Fundamentando-se em tais considerações, o presente estudo teve por objetivo geral investigar o poder preditivo da personalidade e da aptidão cognitiva (associada à inteligência e à atenção concentrada) no desempenho em curso de capacitação de agentes de segurança pública selecionados em um processo seletivo público. Para tanto, foram formuladas as seguintes hipóteses: (1) as aptidões cognitivas associadas à inteligência geral e à atenção concentrada predizem positiva e significativamente o desempenho no curso de capacitação; (2) as características de personalidade controle de raiva, complacência, altruísmo, sensibilidade, valores, senso de dever, competência, ordem, ponderação, esforço por realização e autodisciplina predizem

positiva e significativamente o desempenho no curso de capacitação; (3) as características de personalidade estado de raiva, traço de raiva, temperamento explosivo, raiva para dentro, raiva para fora, ansiedade, raiva, depressão, vulnerabilidade e impulsividade predizem negativa e significativamente o desempenho no curso de capacitação.

Vale registrar que as hipóteses formuladas tomaram por base as aptidões cognitivas e as características de personalidade efetivamente adotadas no processo seletivo e derivadas anteriormente do perfil profissiográfico do cargo. Dessa forma, nem todos os resultados passíveis de serem obtidos com os instrumentos de personalidade (NEO PI-R e STAXI) aplicados por ocasião da seleção foram utilizados.

MÉTODO

Campo de estudo

O estudo foi desenvolvido em uma instituição brasileira de segurança pública. Os dados incluídos na presente pesquisa referem-se ao exame psicológico que faz parte do processo seletivo realizado para agentes de segurança, que avaliou traços de personalidade e aptidões. A escolha de tais características decorreu de uma pesquisa de análise profissiográfica que detectou, como necessário ao desempenho da função, um conjunto dessas características. Os candidatos selecio-

nados no referido processo passaram por um curso com duração de cerca de seis meses, que teve como objetivo capacitar os futuros profissionais, tanto com conteúdos teóricos quanto práticos, para a prática profissional.

Participantes

A amostra foi composta por 1177 alunos do curso de capacitação. Desse total, 71,9% eram do sexo masculino e 28,1%, do sexo feminino. Suas idades variaram de 20 a 32 anos (média de 26,40 anos e desvio padrão de 2,90) e, quanto à escolaridade, grande parte possuía o ensino médio completo (56,8%).

Instrumentos

A coleta de dados foi realizada com os seguintes instrumentos: Inventário de Personalidade NEO revisado (NEO PI-R), Inventário de Expressão de Raiva como Estado e Traço (STAXI), Teste de Inteligência Geral Não-Verbal (TIG-NV), Teste de Atenção Concentrada-AC e Ficha de Avaliação do curso de capacitação.

Inventário de Personalidade NEO revisado (NEO PI-R)

O Inventário de Personalidade NEO revisado (NEO PI-R) foi desenvolvido por Costa Jr. e McCrae (2007) e validado no Brasil pelo Laboratório

de Avaliação das Diferenças Individuais do Departamento de Psicologia da Universidade Federal de Minas Gerais. Sua finalidade é a avaliação psicológica da personalidade, com base no modelo pentafatorial da personalidade. Ele é destinado a adultos a partir dos 18 anos de idade até os 60 anos, com escolaridade mínima correspondente ao ensino médio completo. O inventário possui 240 itens e deve ser respondido por meio de uma escala composta de cinco pontos que variam de discordo fortemente (DF) a concordo fortemente (CF). Um exemplo de item do inventário é “sinto que sou capaz de resolver a maioria dos meus problemas”.

O instrumento subdivide-se em cinco grandes domínios (ou fatores), quais sejam: neuroticismo (tendência a vivenciar estados emocionais negativos que interferem na adaptação; contrasta o ajustamento ou estabilidade emocional), extroversão (traços de sociabilidade, assertividade e busca de excitação e estimulação), abertura a experiências (dimensão composta por elementos de imaginação ativa, sensibilidade estética, atenção aos próprios sentimentos, curiosidade intelectual e independência de julgamento; disponibilidade para questionar autoridade), amabilidade (predisposição a sensibilizar-se pela situação dos outros e colocar-se no lugar deles, acarretando, muitas vezes, um comportamento de complacência) e conscienciosidade (disposição para realização; determinação, força de

vontade; realização acadêmica e profissional; autocontrole).

Cada um destes domínios apresenta seis facetas, totalizando um conjunto de trinta, que permitem uma análise mais detalhada das formas particulares em que os domínios principais se expressam (Costa Jr. & McCrae, 2007). Os domínios e suas respectivas facetas são os seguintes: neuroticismo (ansiedade, raiva, depressão, embaraço, impulsividade, vulnerabilidade), extroversão (acolhimento, gregarismo, assertividade, atividade, busca de sensações, emoções positivas), abertura (fantasia, estética, sentimentos, ações variadas, idéias, valores), amabilidade (confiança, franqueza, altruísmo, complacência, modéstia, sensibilidade) e conscienciosidade (competência, ordem, senso de dever, cumprimento dos deveres, esforço por realizações, autodisciplina, ponderação).

A precisão do instrumento na amostra brasileira foi avaliada pelo método da consistência interna (Alfa de Cronbach) e da correlação teste-reteste, com os coeficientes de todos os domínios tendo ficado acima de 0,80. As facetas também apresentaram coeficientes aceitáveis (de 0,60 a 0,91), embora algumas tenham apresentado coeficientes baixos, como franqueza (0,58), sensibilidade (0,48), ações variadas (0,55) e valores (0,54). Já a validade do NEO PI-R foi verificada por meio da análise de suas correlações com outro teste de personalidade -

Escalas de Personalidade de Comrey (CPS) - que avalia oito traços de personalidade, sendo alguns deles correlatos aos fatores avaliados pelo NEO PI-R. Os resultados obtidos levaram à conclusão de que os construtos avaliados pelo teste obtiveram suporte interpretativo. O instrumento também reúne evidências favoráveis de validade associadas às correlações entre os itens e subescalas com critérios externos (nível de religiosidade, convicção política, satisfação, auto-avaliação no trabalho, realização de trabalho voluntário, nível socioeconômico e renda (Costa Jr. & McCrae, 2007).

Inventário de Expressão de Raiva como Estado e Traço (STAXI)

O Inventário de Expressão de Raiva como Estado e Traço – STAXI (Spielberger, 2003) foi desenvolvido com o objetivo de fornecer medidas concisas da experiência e expressão da raiva. É indicado para indivíduos a partir dos 13 anos até a idade adulta, que tenham habilidade de leitura correspondente ao quinto ano. Ele é composto por 44 itens e não existe tempo limite para sua aplicação. Deve ser respondido por meio de uma escala composta por quatro pontos, onde 1 significa quase nunca/absolutamente não e o 4, quase sempre/muito. Um exemplo de item do inventário é “fico furioso(a) quando faço um bom trabalho e recebo uma avaliação fraca”.

Ao final da avaliação, os resultados dos sujeitos fornecem informações sobre seis escalas e duas subescalas, quais sejam: estado de raiva (intensidade dos sentimentos de raiva num determinado momento), raiva para dentro (frequência com que os sentimentos de raiva são reprimidos ou guardados), raiva para fora (frequência com que o indivíduo expressa raiva em relação a outras pessoas ou objetos do meio), controle da raiva (frequência com que cada indivíduo tenta controlar a expressão da raiva), expressão da raiva (índice geral sobre a frequência com que a raiva é expressada, sem levar em conta a direção da expressão) e traço de raiva (experiências frequentes de sentimentos de raiva). A escala traço de raiva apresenta duas subescalas que são o temperamento explosivo (propensão geral para vivenciar e expressar a raiva sem provocação específica) e a reação de raiva (diferenças individuais na disposição para expressar a raiva quando criticado ou tratado de maneira injusta pelos outros).

Os índices de precisão do STAXI na amostra brasileira foram calculados pelo Alfa de Cronbach variaram entre 0,69 a 0,88. As evidências de validade foram obtidas por meio de correlações com o Teste de Frustração de Rosenzweig e com duas escalas de ansiedade do Inventário de Ansiedade Traço-Estado (IDATE), as quais se mostraram significativas e coerentes com o esperado (Spielberg, 2003).

Teste de Inteligência Geral Não-Verbal (TIG-NV)

O Teste de Inteligência Geral Não-Verbal (TIG-NV) (Tosi, 2008) tem como objetivo avaliar diferentes aspectos da inteligência não-verbal, identificando os tipos de raciocínios errados e os processamentos envolvidos em sua execução. Ele se destina a indivíduos de 10 a 79 anos, de qualquer nível escolar. O teste é composto por 30 questões a serem resolvidas empregando variados tipos de raciocínio, cada qual com seis possibilidades de resposta em que apenas uma delas é a correta, não havendo tempo limite para sua aplicação.

Os índices de precisão do instrumento, calculados por meio do coeficiente Alfa de Cronbach (0,89), do coeficiente de Kuder-Richardson (0,86), da técnica das “duas metades” (0,75), da correção de Spearman-Brown de 0,85 e do método do Teste-Retest de (0,93) mostraram-se satisfatórios. As evidências de validade foram testadas por meio da validade convergente na qual os resultados do teste foram correlacionados com os resultados dos testes Raven (0,56), R1 (0,42), D70 (0,73) e G36 (0,65) (Tosi, 2008).

Teste de Atenção Concentrada-AC

O Teste de Atenção Concentrada-AC (Cambraia, 2003) foi criado com o intuito de avaliar a atenção concentrada para emprego em diversas situações (seleção

de pessoal, psicodiagnóstico, etc). O limite de tempo de sua aplicação é de cinco minutos e a população alvo é de adultos entre 17 e 64 anos de idade, de todos os níveis escolares. O símbolo selecionado para ser utilizado como estímulo foi um triângulo estilizado que pode estar dirigido para as quatro posições básicas e se apresentar nas cores preta ou branca ou com um pontinho no meio. A tarefa do teste consiste em observar um estímulo impresso formado por três triângulos, em diferentes posições e cores, que devem ser localizados e assinalados ao longo das 21 linhas subsequentes, cada uma contendo também 21 triângulos, nas mais variadas posições e cores.

A precisão do teste foi obtida por meio do método de teste-reteste, que forneceu um coeficiente de 0,73. Sua validade foi verificada por meio do procedimento de validade simultânea com os testes Toulouse-Piéron (0,93), Teste de Atenção Concentrada para Motoristas nas formas A e B (TACOM A e B) (0,63 e 0,66 respectivamente) e Teste de Atenção Concentrada D2 (0,46) (Cambraia, 2003).

Ficha de Avaliação do curso de capacitação

A medida de critério utilizada foi o desempenho dos alunos no curso de capacitação, obtido a partir do cálculo da média final de cada aluno nas disciplinas teóricas e práticas, a saber: Ética e Direitos Humanos, Sociologia Política,

Educação Física, Noções de Informática, Noções de Telecomunicações, História e Organização da Segurança Pública, Legislação Aplicada à Segurança Pública, Legislação e Trânsito, Fundamentos de Conhecimentos Jurídicos, Policiamento Ostensivo, Biossegurança em Abordagens de Urgências, Preservação de Local de Crime, Ordem Unida, Legislação Especial, Armamento e Tiro, Português Instrumental e Estágio Prático Operacional. O curso de capacitação tem duração de cerca de seis meses e os exames de avaliação das disciplinas podem ser práticos, de provas objetivas e/ou discursivas. As médias das disciplinas foram coletadas por meio de um instrumento chamado Ficha de Avaliação de Curso, que objetivava registrar os dados de desempenho dos alunos no curso de capacitação.

Procedimento

A bateria de testes utilizada no exame psicológico foi aplicada de forma coletiva, em um único dia. Junto à pasta entregue ao candidato, com o material do exame, existia um termo em que o candidato declarava estar em condições físicas e emocionais para realizar o exame psicológico e também autorizava o uso dos resultados de seus exames em pesquisas de aprimoramento dos processos seletivos, sem sua identificação nominal. O projeto de pesquisa também foi submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa da instituição dos autores.

Os resultados dos testes psicológicos mencionados foram coletados nos arquivos do setor responsável. Do total de cerca de 3500 candidatos avaliados, foram retirados somente os dados dos candidatos que passaram por todas as etapas do processo seletivo e ingressaram no curso de capacitação. Após os candidatos concluírem o curso, as fichas de avaliação contendo os dados relativos ao desempenho dos alunos nas diversas etapas do curso foram solicitadas ao setor responsável pelos cursos de capacitação.

RESULTADOS

Para a efetivação das análises propriamente ditas, cada indivíduo participante do estudo recebeu, inicialmente, uma pontuação em cada uma das escalas, mediante o cálculo da soma dos itens referentes a cada escala. Em seguida, foram calculadas as médias, desvios padrão e coeficiente de precisão dessas escalas (Quadro 1), bem como as correlações entre elas (Quadro 2).

Quadro 1:
Estatísticas descritivas e coeficientes de precisão das escalas do estudo.

Instrumento	Variável	Média	Desvio Padrão	Coeficiente de Precisão
Provas	Desempenho	8,33	0,55	0,78
Teste AC	Atenção concentrada	103,02	19,73	0,83
Teste TIG	Inteligência geral	23,90	2,67	0,78
STAXI	Estado de raiva	10,15	1,35	0,78
	Traço de raiva	12,60	2,32	0,77
	Temperamento explosivo	4,46	0,75	0,78
	Reação de raiva	5,76	1,71	0,77
	Raiva para dentro	13,06	3,20	0,77
	Raiva para fora	10,50	1,93	0,77
	Controle de raiva	27,00	3,69	0,78
	Expressão da raiva	12,63	5,40	0,78
	Neuroticismo	71,74	12,04	0,77
NEO PI-R	Ansiedade	13,21	1,94	0,77
	Raiva	10,52	2,85	0,77
	Depressão	11,71	4,93	0,76
	Vulnerabilidade	10,67	2,51	0,79
	Impulsividade	11,83	2,53	0,77
	Embaraço	13,80	3,67	0,77
	Extroversão	109,80	12,88	0,73
NEO PI-R	Acolhimento	20,82	4,50	0,75
	Gregarismo	18,45	2,57	0,78
	Assertividade	16,74	2,37	0,79
	Atividade	16,77	2,67	0,77
	Busca de sensações	17,30	4,97	0,75
	Emoções positivas	19,71	2,31	0,77

Quadro 1(cont.):
Estatísticas descritivas e coeficientes de precisão das escalas do estudo.

Instrumento	Variável	Média	Desvio Padrão	Coeficiente de Precisão
NEO PI-R	Abertura	98,70	7,77	0,77
	Valores	17,87	2,92	0,78
	Fantasia	13,78	3,34	0,79
	Estética	16,43	3,20	0,76
	Sentimentos	17,66	3,17	0,76
	Ações variadas	15,90	2,83	0,79
	Idéias	17,24	3,10	0,76
NEO PI-R	Amabilidade	118,65	8,90	0,76
	Confiança	18,65	3,36	0,77
	Franqueza	20,61	3,28	0,79
	Altruísmo	21,25	2,67	0,77
	Complacência	18,44	3,18	0,79
	Modéstia	19,06	2,21	0,78
	Sensibilidade	20,62	4,52	0,76
NEO PI-R	Conscienciosidade	127,66	11,23	0,75
	Competência	21,36	2,50	0,77
	Ordem	20,07	2,11	0,77
	Senso de dever	22,26	4,27	0,76
	Esforço por realização	22,01	2,57	0,77
	Autodisciplina	21,47	1,90	0,78
	Ponderação	19,86	2,94	0,77

Quadro 2:
Matriz de correlações entre as escalas do estudo.

Varável	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1. Desempenho	-											
2. Atenção concentrada	0,04	-										
3. Inteligência geral	0,14**	0,15**	-									
4. Estado de raiva	-0,02	0,03	-0,04	-								
5. Traço de raiva	0,09**	-0,02	0,09**	0,06*	-							
6. Temperamento explosivo	0,00	0,00	0,02	0,04	0,33**	-						
7. Raiva para dentro	0,00	-0,01	0,10**	-0,02	0,27**	0,07*	-					
8. Raiva para fora	0,08**	0,00	0,04	0,04	0,45**	0,15**	0,03	-				
9. Controle de raiva	0,00	0,00	0,03	-0,09**	-0,22**	-0,08**	0,07*	-0,20**	-			
10. Ansiedade	0,06*	-0,06*	0,07*	0,06	0,23**	0,06*	0,15**	0,12**	-0,19**	-		
11. Raiva	0,03	-0,03	0,07*	0,03	0,30**	0,06*	0,15**	0,22**	-0,18**	0,41**	-	
12. Depressão	0,00	-0,03	0,02	0,03	0,22**	0,03	0,18**	0,16**	-0,10**	0,34**	0,82**	-
13. Vulnerabilidade	0,04	-0,05	0,02	0,01	0,05	-0,04	-0,02	-0,01	-0,12**	0,19**	-0,33**	-0,50**
14. Impulsividade	0,06*	0,02	0,10**	0,04	0,32**	0,02	0,15**	0,20**	-0,19**	0,27**	0,31**	0,25**
15. Valores	0,09**	-0,10**	0,00	0,01	0,03	0,05	0,02	-0,01	0,03	-0,05	-0,44**	-0,53**
16. Altruismo	0,04	-0,03	-0,01	0,01	0,01	0,09**	0,02	0,05	0,06*	-0,02	0,39**	0,55**
17. Complacência	0,02	0,01	-0,05	0,01	-0,26**	-0,04	-0,10**	-0,29**	0,14**	-0,26**	-0,71**	-0,70**
18. Sensibilidade	0,01	-0,04	0,004	0,00	0,09**	0,04	0,10**	0,11**	-0,01	0,13**	0,65**	0,80**
19. Competência	-0,02	0,03	-0,03	-0,01	-0,06*	0,01	0,02	0,01	0,11**	-0,10**	0,38**	0,56**
20. Ordem	-0,01	0,09**	-0,03	-0,01	-0,21**	-0,02	-0,13**	-0,14**	0,11**	-0,29**	-0,72**	-0,73**
21. Senso de dever	-0,01	-0,01	0,01	0,00	0,05	0,05	0,08**	0,07*	0,03	0,07*	0,62**	0,78**
22. Esforço por realização	0,00	0,06*	-0,01	0,00	0,01	0,02	0,06*	0,07*	0,06*	-0,02	0,42**	0,58**
23. Autodisciplina	-0,01	0,08**	-0,09**	-0,03	-0,21**	0,05	-0,13**	-0,13**	0,20**	-0,44**	-0,38**	-0,28**
24. Ponderação	-0,07*	-0,02	-0,05	-0,02	-0,15**	0,01	-0,02	-0,12**	0,16**	-0,13**	0,27**	0,44**

* p < 0,05, ** p < 0,01

Quadro 2 (cont.):
Matriz de correlações entre as escalas do estudo.

Varável	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
1. Desempenho												
2. Atenção concentrada												
3. Inteligência geral												
4. Estado de raiva												
5. Traço de raiva												
6. Temperamento explosivo												
7. Raiva para dentro												
8. Raiva para fora												
9. Controle de raiva												
10. Ansiedade												
11. Raiva												
12. Depressão												
13. Vulnerabilidade												
14. Impulsividade	0,17**											
15. Valores	0,45**	-0,03										
16. Altruismo	-0,71**	-0,10**	-0,45**									
17. Complacência	0,36**	-0,23**	0,33**	-0,35**								
18. Sensibilidade	-0,72**	0,05	-0,50**	0,76**	-0,58**							
19. Competência	-0,80**	-0,17**	-0,49**	0,73**	-0,38**	0,75**						
20. Ordem	0,30**	-0,28**	0,37**	-0,39**	0,61**	-0,61**	-0,31**					
21. Senso de dever	-0,79**	-0,01	-0,58**	0,80**	-0,56**	0,89**	0,82**	-0,55**				
22. Esforço por realização	-0,79**	-0,12**	-0,49**	0,72**	-0,42**	0,77**	0,80**	-0,29**	0,83**			
23. Autodisciplina	-0,40**	-0,42**	0,00	0,23**	0,26**	0,01	0,33**	0,46**	0,12**	0,32**		
24. Ponderação	-0,70**	-0,19**	-0,45**	0,65**	-0,23**	0,62**	0,71**	-0,24**	0,72**	0,67**	0,32**	

* $p < 0,05$; ** $p < 0,01$

Utilizando-se todas as variáveis sem transformação, foi realizada uma primeira análise de regressão múltipla linear para se verificar o poder preditivo das vinte e três variáveis independentes (inteligência, atenção concentrada, estado de raiva, traço de raiva, temperamento explosivo, raiva para dentro, raiva para fora, controle de raiva, ansiedade, raiva, complacência, depressão, vulnerabilidade, impulsividade, altruísmo, sensibilidade, valores, senso de dever, competência, ordem, ponderação, esforço por realização e autodisciplina) na variável critério desempenho em curso de capacitação.

Os dados obtidos demonstraram que 7% da variância nessa variável critério ($R^2 = 0,07$, $F(23,1176) = 3,64$; $p < 0,001$) foi explicada pelo conjunto de variáveis independentes que entraram na equação (Quadro 3). Dentre elas, as variáveis inteligência ($\beta = 0,12$; $t = 4,27$; $p < 0,001$), valores ($\beta = 0,13$; $t = 3,51$; $p < 0,001$), altruísmo ($\beta = 0,17$; $t = 3,42$; $p < 0,001$) e complacência ($\beta = 0,10$; $t = 2,18$; $p < 0,05$) influenciaram positiva e significativamente a variável critério, enquanto a ponderação ($\beta = -0,10$; $t = -2,10$; $p <$

$0,05$) influenciou negativa e significativamente tal variável.

Considerando-se, porém, o fato de que algumas variáveis não atendiam ao pressuposto da normalidade e precisavam ser transformadas, foi realizada uma segunda análise de regressão múltipla linear com essas variáveis já transformadas (Quadro 4). Tal procedimento não implicou, porém, em acréscimo do percentual de variância explicada na variável critério, que continuou sendo de 7 % ($R^2 = 0,07$; $F(23,1176) = 3,67$; $p < 0,001$). Contudo, mais duas variáveis, além daquelas já retidas na primeira análise de regressão, contribuíram para a explicação da variável critério. Nesse sentido, as variáveis inteligência ($\beta = 0,12$; $t = 4,20$; $p < 0,001$), traço de raiva ($\beta = 0,10$; $t = 2,11$; $p < 0,05$), valores ($\beta = 0,12$; $t = 3,38$; $p < 0,001$), altruísmo ($\beta = 0,17$; $t = 3,42$; $p < 0,001$) e complacência ($\beta = 0,09$; $t = 2,10$; $p < 0,05$) influenciaram positiva e significativamente a variável critério, enquanto o temperamento explosivo ($\beta = -0,07$; $t = -2,05$; $p < 0,05$) e a ponderação ($\beta = -0,10$; $t = -2,13$; $p < 0,05$) influenciaram negativa e significativamente tal variável.

Quadro 3:
Regressão múltipla linear do desempenho sem transformação
das variáveis independentes.

Variáveis	β	t	p
Atenção concentrada	0,04	1,29	0,200
Inteligência geral	0,12	4,27	0,000
Estado de raiva	-0,03	-0,95	0,341
Traço de raiva	0,07	1,85	0,064
Temperamento explosivo	-0,05	-1,66	0,100
Raiva para dentro	-0,05	-1,60	0,110
Raiva para fora	0,04	1,06	0,290
Controle de raiva	0,03	1,04	0,300
Ansiedade	0,04	1,07	0,282
Raiva	0,07	1,20	0,231
Depressão	0,00	-0,07	0,945
Vulnerabilidade	0,10	1,67	0,095
Impulsividade	0,03	1,05	0,294
Valores	0,13	3,51	0,000
Altruismo	0,17	3,42	0,001
Complacência	0,10	2,18	0,030
Sensibilidade	0,02	0,23	0,820
Competência	0,02	0,28	0,780
Ordem	-0,03	-0,51	0,610
Senso de dever	-0,04	-0,41	0,682
Esforço por realização	0,08	1,38	0,170
Autodisciplina	0,04	0,99	0,320
Ponderação	-0,10	-2,10	0,040

Quadro 4:
Regressão múltipla linear do desempenho com transformação de
Algumas das variáveis independentes.

Variáveis	β	t	p
Atenção concentrada	0,04	1,37	0,170
Inteligência geral	0,12	4,20	0,000
Estado de raiva	-0,02	-0,72	0,471
Traço de raiva	0,10	2,11	0,035
Temperamento explosivo	-0,07	-2,05	0,041
Raiva para dentro	-0,04	-1,37	0,171
Raiva para fora	0,03	0,87	0,382
Controle de raiva	0,03	0,10	0,322
Ansiedade	0,04	1,08	0,280
Raiva	0,08	1,35	0,180
Depressão	0,00	0,02	0,984
Vulnerabilidade	0,11	1,86	0,063
Impulsividade	0,03	1,04	0,295
Valores	0,12	3,38	0,001
Altruísmo	0,17	3,42	0,001
Complacência	0,09	2,10	0,040
Sensibilidade	0,02	0,27	0,790
Competência	0,01	0,23	0,820
Ordem	-0,03	-0,58	0,562
Senso de dever	-0,05	-0,52	0,603
Esforço por realização	0,08	1,45	0,150
Autodisciplina	0,05	1,22	0,220
Ponderação	-0,10	-2,13	0,033

Uma terceira análise de regressão múltipla linear hierárquica foi realizada com o intuito de verificar se a entrada das variáveis biodemográficas sexo, idade e escolaridade na equação implicaria em aumento da variância explicada na variável critério. Como nenhum acréscimo dessa natureza foi observado, os dados de tal análise não são apresentados.

Em síntese, após a efetivação de todas as análises mencionadas, a decisão foi de se reter o modelo obtido na análise de regressão com algumas das variáveis independentes transformadas. Tal modelo explicou 7% do desempenho e demonstrou que quanto maior a inteligência, o traço de raiva, a complacência, o altruísmo e os valores, maior o desempenho. Em contrapartida, quanto maior a ponderação e o temperamento explosivo, menor o desempenho no curso de capacitação.

DISCUSSÃO

Foi objetivo do presente estudo investigar o poder preditivo de vinte e três variáveis independentes (inteligência geral, atenção concentrada, estado de raiva, traço de raiva, temperamento explosivo, raiva para dentro, raiva para fora, controle de raiva, ansiedade, raiva, complacência, depressão, vulnerabilidade, impulsividade, altruísmo, sensibilidade, valores, senso de dever, competência, ordem, ponderação, esforço por realização e autodisciplina) no

desempenho em curso de capacitação para agentes de segurança pública.

A Hipótese 1 previa que as aptidões cognitivas associadas à inteligência geral e à atenção concentrada iriam predizer positiva e significativamente o desempenho no curso de capacitação. Tal hipótese foi parcialmente confirmada, já que a inteligência geral destacou-se como um preditor positivo e significativo do desempenho, enquanto a atenção concentrada não se configurou como um preditor significativo de tal variável critério.

Os resultados sobre o efeitos da aptidão cognitiva (inteligência geral) na predição do desempenho no curso de capacitação vão ao encontro de diversos estudos (Black, 2000; Freitas, 2004; Hunter & Schmidt, 1996; Schmidt, 2010; Schmidt & Hunter, 1998; Vasconcelos, 2010) que também verificaram que a inteligência geral apresentava correlações positivas e significativas com o desempenho. Tais estudos englobavam amostras de características diversificadas, algumas delas compostas por alunos de cursos de formação na área de segurança pública, sendo que todos obtiveram dados congruentes com os aqui alcançados. Segundo Schmidt e Hunter (1998), uma explicação para o raciocínio se destacar como um bom preditor de desempenho diz respeito à maior rapidez com que as pessoas que possuem melhor aptidão cognitiva adquirem conhecimento, razão pela qual tendem a de-

monstrar um aprendizado mais efetivo e a se destacarem nas avaliações.

De modo contrário ao previsto na Hipótese 1, a atenção concentrada não demonstrou correlação significativa com o desempenho. Tal hipótese foi formulada em caráter mais exploratório, em função de o perfil profissiográfico do cargo apontar a atenção concentrada como característica importante para o mesmo, já que foi constatada a carência de estudos que correlacionem a atenção concentrada e o desempenho em curso de capacitação. Contrariando, porém, tais expectativas, não foram observadas correlações significativas entre a atenção concentrada e o desempenho em curso de capacitação, o que já havia sido anteriormente observado por Freitas (2004), ao correlacionar a atenção concentrada com o desempenho em curso de formação de soldados bombeiros militares. Uma possível explicação para os dados ora obtidos é a de que a atenção concentrada talvez exerça maior influência na prática profissional do que no desempenho em curso de capacitação.

A Hipótese 2 supunha que as facetas de personalidade controle de raiva, complacência, altruísmo, sensibilidade, valores, senso de dever, competência, ordem, ponderação, esforço por realização e autodisciplina iriam prever positivamente o desempenho no curso de capacitação. Tal hipótese foi também parcialmente confirmada, uma vez que a complacência,

o altruísmo e os valores constituíram-se em preditores positivos e significativos do desempenho em curso de capacitação. Por outro lado, diferentemente do esperado, a ponderação demonstrou uma correlação negativa e significativa com o desempenho.

As correlações da complacência e do altruísmo (facetas da socialização ou amabilidade) com o desempenho corroboram os achados de Barret et al. (2003), ao demonstrarem que a estabilidade emocional e a socialização eram os fatores que melhor prediziam o desempenho de alunos de cursos de capacitação de policiais nos Estados Unidos, tanto em treinamento quanto na prática profissional. Tais resultados podem ser atribuídos ao fato de a socialização constituir-se em importante fator no desempenho de funções que exigem cooperação e interações sociais frequentes (Barrick & Mount, 1991).

Os resultados da correlação entre valores e desempenho no curso confirmam os achados anteriores de Detrick et al. (2004), que, ao examinarem a validade preditiva do NEO PI-R para o desempenho acadêmico na graduação de uma academia de polícia nos Estados Unidos, também concluíram que um dos melhores preditores da variável critério adotada era a faceta dos valores. Para estes autores, a influência dos valores no desempenho acadêmico está relacionada à maior facilidade de assimilação de conteúdos demonstrada pelas pessoas com

resultados mais altos nessa escala, em função de elas tenderem a ser mais tolerantes e liberais (“mente aberta”), em oposição aos que apresentam baixos resultados, que tenderiam ao dogmatismo e ao conservadorismo.

No que diz respeito à ponderação, faceta do fator conscienciosidade, era esperado que ela se apresentasse como um preditor positivo e significativo do desempenho, já que os estudos anteriores de Black (2000) e Barrick e Mount (1991) também obtiveram resultados nessa direção. No entanto, os resultados apontaram que a ponderação correlacionou-se negativa e significativamente com o desempenho no curso de capacitação. Uma possível explicação para tal resultado pode estar na própria caracterização do construto (Costa Jr. & McCrae, 2007), segundo a qual resultados baixos no mesmo revelam pessoas espontâneas e capazes de tomar decisões súbitas quando necessário. É possível, então, que o curso de capacitação possa, em algum momento, estar avaliando a aptidão de tomada de decisões e reações mais rápidas, o que justificaria o resultado obtido, segundo o qual resultados mais altos no desempenho associariam-se a resultados mais baixos em ponderação.

De acordo com a Hipótese 3, as facetas de personalidade estado de raiva, traço de raiva, temperamento explosivo, raiva para dentro, raiva para fora, ansiedade, raiva, depressão, vulnerabilidade e impulsividade iriam pre-

dizer negativa e significativamente o desempenho no curso de capacitação. Os dados obtidos também permitiram a confirmação parcial da referida hipótese, na medida em que se verificou que o temperamento explosivo constituiu-se em um preditor negativo e significativo do desempenho em curso de capacitação. Contudo, de forma contrária ao esperado, o traço de raiva demonstrou uma correlação positiva e significativa com o desempenho.

A correlação negativa observada entre o temperamento explosivo (propensão geral para vivenciar e expressar a raiva sem provocação específica) e o desempenho corroboram os estudos de Detrick e Chibnall (2006), que também constataram o efeito negativo da raiva no desempenho de alunos recrutas policiais, entre outras facetas do neuroticismo (instabilidade emocional). De forma semelhante, Black (2000) e Detrick et al. (2004), pesquisando o desempenho acadêmico de recrutas policiais, verificaram que o fator neuroticismo, do qual a faceta raiva faz parte, apresentou correlação negativa com o desempenho. Estes e outros estudos demonstram que resultados altos na dimensão de neuroticismo e suas facetas não são desejáveis na execução da função policial, na medida em que seus ocupantes necessitam de considerável controle emocional para a boa execução de suas tarefas. Tal necessidade explica-se pelo grande número de estressores habitualmente presentes neste tipo de trabalho

e pelo fato de os profissionais emocionalmente estáveis tenderem a apresentar melhores estratégias de combate a esta gama de estressores em potencial (Cortina, Doherty, Schmitt, Kaufman, & Smith, 1992).

De modo contrário ao esperado, o traço de raiva (faceta do neuroticismo) correlacionou-se positivamente com o desempenho no curso de capacitação. No entanto, toda a literatura consultada aponta para o neuroticismo influenciando o desempenho de forma negativa. Tornam-se, assim, necessários, estudos adicionais que possam aclarar se tal resultado deveu-se a erros ocasionais de mensuração e/ou a outros possíveis fatores aleatórios que interferiram nos resultados ora obtidos.

Cumprir registrar, ainda, que nem todas as facetas de personalidade utilizadas apresentaram-se como preditoras do desempenho. No entanto, o exame psicológico realizado no processo seletivo dos agentes de segurança pública baseou-se em perfil psicológico elaborado a partir de um estudo sistemático de análise e descrição do cargo em questão, do qual participaram profissionais que já exerciam suas funções. É possível, assim, que a não comprovação do poder preditivo de algumas das variáveis preditoras possa estar relacionada ao critério adotado, qual seja, o desempenho no curso de capacitação (Barret et al., 2003)

Nesse sentido, é possível que o desempenho em curso de capacitação

seja qualitativamente diferente do desempenho profissional posterior, e que as variáveis mencionadas apresentem maior correlação com o desempenho profissional do que a apresentada com o desempenho no curso de capacitação. Em outras palavras, é possível que aspectos da personalidade e aptidões cognitivas influenciem diferentemente as variáveis critério desempenho em curso e desempenho profissional. De modo congruente com tais asserções, a meta-análise de Barrick e Mount (1991) concluiu que, em segurança pública, as correlações entre as dimensões de personalidade e o desempenho na prática profissional eram maiores do que com o desempenho em treinamento. Ademais, a meta-análise de Barret et al. (2003) indicou que o grau de correlação entre os Cinco Fatores de Personalidade e o desempenho no trabalho irá depender do tipo de teste utilizado e do tipo de amostra pesquisada.

O fato de nem todas as variáveis de personalidade incluídas no modelo terem se constituído em preditoras da variável critério desempenho pode estar relacionado também aos conteúdos atualmente mensurados no curso de capacitação que talvez estejam desvinculados da prática profissional. Outro aspecto a ser observado diz respeito à atual forma de avaliação das disciplinas do referido curso. Assim é que, em algumas disciplinas do curso, houve pouca diferenciação entre os participantes, já que a maioria das notas ob-

tidas nessas disciplinas, assim como suas respectivas médias finais, foram bastante elevadas, mesmo em se tratando de um curso que exigia média final igual ou superior a cinco pontos para a aprovação. Em síntese, vieses na avaliação podem ter também interferido nos resultados não previstos.

Vale ressaltar, por fim, que o modelo final retido explicou apenas 7% da variância da variável critério. Esses dados convergem com os resultados de outros estudos brasileiros também realizados com amostras de agentes de segurança pública (Freitas, 2004; Vasconcelos, 2010), nos quais os aspectos de personalidade também não se apresentaram como preditores significativos das variáveis critério adotadas, quais sejam, o desempenho em curso de formação e na prática profissional. No entanto, estudos com amostras norte-americanas (Chibnall & Detrick, 2003; Detrick et al., 2004; Detrick & Chibnall, 2006) têm apontado que os testes de personalidade consistem em bons preditores do desempenho acadêmico em cursos de capacitação e no treinamento prático de agentes de segurança pública, quando apenas eles são adotados como preditores. Já quando testes de aptidão cognitiva e personalidade são utilizados conjuntamente, na predição do desempenho tanto em treinamento de agentes de segurança pública quanto na prática profissional em outras áreas, são os testes de aptidão cognitiva que se destacam como os

melhores preditores, embora os fatores de personalidade, muitas vezes, acrescentem validade incremental à aptidão cognitiva (Black, 2000; Mount et al., 1999). Desse modo, os testes de personalidade são considerados relevantes aos processos seletivos desta natureza, já que, em combinação com as medidas de aptidão cognitiva, contribuem para aumentar a validade desses processos, além de oferecerem a possibilidade de observação de aspectos importantes que outras medidas não ofereceriam (Hoog & Wilson, 1995).

Uma possível razão para o baixo poder explicativo do modelo, como também para a não comprovação do poder preditivo de algumas das variáveis independentes consideradas, diz respeito à validade dos instrumentos utilizados, isto é, à sua capacidade de medir adequadamente os construtos adotados na investigação. Tal aspecto não foi aqui investigado, por extrapolar os objetivos aqui estabelecidos. Outra questão a ser considerada é a de que, infelizmente, alguns destes instrumentos encontram-se expostos em sites na internet que têm por finalidade apresentar este material ao público e, muitas vezes, oferecer treinamento para que as pessoas emitam as respostas mais desejáveis na situação de testagem, e não as que retratam suas reais opiniões. Com isso, os indivíduos acabam por apresentar um perfil psicológico que não corresponde à sua realidade e, conseqüentemente, seu desempenho no

curso de capacitação poderá se mostrar incongruente com o resultado da avaliação psicológica por ele obtida. Nesse sentido, Hoog e Wilson (1995) alertam para a possibilidade de a eficácia dos testes de personalidade apresentar-se comprometida nas situações em que os examinandos são motivados a responder de modo a agradar aos avaliadores, dando assim respostas que lhes pareçam mais socialmente desejáveis.

CONCLUSÃO

Os resultados ora obtidos permitem a elaboração de algumas sugestões de estratégias que podem ser futuramente implementadas com o objetivo de aumentar o poder preditivo dos processos seletivos. Considerando-se que nem todas as facetas utilizadas atuaram como preditoras significativas do critério aqui adotado, seria interessante a realização de uma revisão do perfil psicológico utilizado, a fim de atualizá-lo. Outrossim, o exame da utilidade de todas as escalas usadas poderá se revelar profícuo, uma vez que algumas dessas escalas apresentaram elevadas correlações entre si, em especial as de raiva, depressão, vulnerabilidade, altruísmo e sensibilidade. De modo semelhante, o conteúdo dos currículos dos cursos de capacitação mereceria ser revisto, a fim de se observar se eles continuam ajustados às necessidades da futura profissão.

Outro aspecto a ser considerado diz respeito à forma de avaliação das

disciplinas, o que implica também em necessidade de treinamento dos instrutores a fim de utilizarem formas padronizadas e não subjetivas de avaliação. Seria interessante, assim, que as unidades responsáveis por tais cursos e pelos processos seletivos intensificassem as pesquisas de acompanhamento e avaliação do desempenho de alunos e dos profissionais, de modo a constantemente obterem informações atualizadas sobre estas questões e, se pertinente, revissem os procedimentos envolvidos em tais práticas.

Vale ressaltar, ainda, as linhas de investigação futuras que poderão aprofundar os resultados obtidos na presente pesquisa. Nesse sentido, seria interessante que investigações adicionais na área adotassem como medida de critério o desempenho na prática profissional e que seus resultados fossem comparados com os obtidos nas pesquisas realizadas com o critério desempenho em curso. Estudos com outros testes psicológicos diferentes dos aqui utilizados, também capazes de avaliar as características necessárias ao cargo, caracterizam-se como outra medida que poderá futuramente facilitar a análise e escolha dos testes que se apresentem como melhores preditores das medidas de critério usualmente empregadas nesse contexto. Por outro lado, a criação de testes psicológicos específicos para esta população e de uso privativo da instituição também pode trazer benefícios aos exames realizados. Esta

estratégia poderia reduzir bastante um grande problema atual na área de avaliação psicológica, no contexto aqui estudado, no que diz respeito ao fato de alguns instrumentos sofrerem uma exposição irresponsável e inescrupulosa em sites na internet com o objetivo de treinar pessoas em sua realização.

Cumpra-se destacar, por fim, as limitações da presente pesquisa. Assim é que o fato de ela ter se realizado somente com candidatos indicados no exame psicológico pode limitar as possibilidades de generalização dos resultados, embora, devido às características do processo seletivo, não houvesse a possibilidade de candidatos não indicados participarem do curso de capacitação. Uma outra possível limitação do estudo pode estar relacionada à utilização da amostra de apenas um estado do país, o que não contempla as diferenças regionais e a possibilidade de generalização dos resultados. Outrossim, os dados ora obtidos devem ser analisados com cautela, na medida em que os testes de personalidade

costumam apresentar um componente de deseabilidade social, conforme já apontado na discussão.

Como se sabe, vários gastos desnecessários com treinamento, salários, material, entre outros, podem ser reduzidos quando as pessoas contratadas apresentam adequação às características básicas necessárias para o trabalho a ser desenvolvido, e que a avaliação destas características, também por meio do exame psicológico, acaba por auxiliar na economia das instituições. Outro aspecto a ser levado em consideração diz respeito ao desgaste psicológico que o indivíduo que não apresenta as aptidões necessárias à função acaba sofrendo em sua tentativa de adaptação, o que pode, inclusive, gerar adoecimento físico e/ou mental. O presente estudo reveste-se, portanto, de importância teórica, metodológica e prática, em função de contribuir com evidências quanto à validade preditiva dos instrumentos aqui adotados e para o aprofundamento da pesquisa sobre o exame psicológico nos processos seletivos.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Anastasi, A., & Urbina, S. (2000). *Testagem psicológica* (7ª edição). Porto Alegre: Artmed.

Barret, G. V., Miguel, R. F., Hurd, J. M., Lueke, S. B., & Tan, J. A. (2003). Practical issues in the use of personality tests in police selection. *Public Personnel Management*, 32, 497-517.

Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The big five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 1, 1-26.

Black, J. (2000). Personality testing and police selection: Utility of the “Big Five”. *New Zealand Journal of Psychology*, 29, 2-9.

Brasil. (1962). *Lei nº 4.119*: Dispõe sobre os cursos de formação em Psicologia e regulamenta a profissão de Psicólogo. Brasília, Distrito Federal.

Cambraia, S. V. (2003). *Atenção concentrada(AC).Manual*. (3ª edição). São Paulo: Vetor.

Chibnall, J. T., & Detrick, P. (2003). The NEO PI-R, Inwald Personality Inventory, and MMPI-2 in the prediction of police academy performance: A case for incremental validity. *American Journal of Criminal Justice*, 27, 233-248.

Conselho Federal de Psicologia (2003). *Resolução nº 002*. Define e regulamenta o uso, a elaboração e a comercialização de testes psicológicos e revoga a Resolução CFP nº 025/2001.

Cooper, D., Robertson, I. T., & Tinline, G. (2003). *Recruitment and selection: A framework for success*. London: Thomson.

Cortina, J. M., Doherty, M. L., Schmitt, N., Kaufman, G., & Smith, R. G. (1992). The “big five” personality factors in the IPI and MMPI: Predictors of police performance. *Personnel Psychology*, 45, 119-140.

Costa Jr., P. T., & McCrae, R. R. (2007). *NEO PI-R: Inventário de Personalidade Neo Revisado e Inventário de Cinco Fatores Neo Revisado NEO FFI-R (versão curta)* (C. E. Flores-Mendoza, Trad.). São Paulo: Vetor.

Detrick, P., Chibnall, J. T., & Luebbert, M. C. (2004). The Revised Neo Personality Inventory as predictor of police academy performance. *Criminal Justice and Behavior*, 31, 676-694.

Detrick, P., & Chibnall, J. T. (2006). NEO PI-R personality characteristics of high-performing entry-level police officers. *Psychological Services*, 3, 274-285.

Evers, A., Anderson, N., & Voskuil, O. (2005). *The Blackwell handbook of personnel selection*. Massachusetts: Blackwell Publishing.

Freitas, L. C. O. (2004). *Avaliação psicológica em concurso público: Relações com o desempenho em treinamento de bombeiros*. Dissertação de mestrado não-publicada, Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações, Universidade de Brasília, Brasília.

Hoog, A., & Wilson, C. (1995). *Is the psychological screening of police applicants a realistic goal? The successes and failure of psychological screening*. Report series nº 124 of Australasian Centre for Policing Research. National Police Research Unit.

Hunter, J. E., & Schmidt, F. L. (1996). Intelligence and job performance: Economic and social implications. *Psychology, Public Policy, and Law*, 2, 447-472.

Krumm, D. (2001). *Psychology at work: An introduction to industrial/organizational psychology*. New York: Worth.

Marin, C. E. F., & Rojas-Barahona, C. A. (2010). Adaptación y validación del cuestionario de rasgos de pensamiento de O'Neil y colaboradores: Metacognición y motivación en la solución de problemas. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico Y Evaluación Psicológica*, 30, 9-34.

McCrae, R. R. (2006). O que é personalidade? Em C. Flores-Mendoza & R. Colom (Orgs.), *Introdução à psicologia das diferenças individuais* (pp. 203-218). Porto Alegre: Artmed.

McCrae, R. R., & Costa, P. T, Jr. (1987). Validation of the five-factor model of personality across instruments and observers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52, 81-90.

Mount, M. K, Barrick, M. R, & Strauss, J. P. (1999). The joint relationship of conscientiousness and ability with performance: Test of the interaction hypothesis. *Journal of Management*, 25, 707-721.

Primi, R. (2003). Inteligência: Avanços nos modelos teóricos e nos instrumentos de medida. *Avaliação Psicológica*, 1, 67-77.

Rodarte, I. M., Lagunes, I. R., & Guerrero, R. G. P. (2010). Autoesquema sexual feminino: Construcción y validación de una escala para población mexicana. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico Y Evaluación Psicológica*, 30, 143-156.

Rothmann, I., & Cooper, C. (2009). *Fundamentos de psicologia organizacional e do trabalho*. Rio de Janeiro: Elsevier.

Santos, J. G. W., Franco, R. N. A., & Miguel, C. F. (2003). Seleção de pessoal: Considerações preliminares sobre a perspectiva behaviorista radical. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 16, 235-243.

Santos, O. B. (1969). *Psicologia aplicada à orientação e seleção profissional*. São Paulo: Biblioteca Pioneira de Administração e Negócios.

Schmidt, F. L., & Hunter, J. E. (1998). The validity and utility of selection methods in personnel psychology: Practical and theoretical implications of 85 years of research findings. *Psychological Bulletin*, 124, 262-274.

Schmidt, F. L. (2010, Setembro). *The validity and utility of selection methods in personnel psychology: Practical and theoretical implications of 95 years of research*. Trabalho apresentado no IX Encontro Mineiro de Avaliação Psicológica & II Congresso Latino-Americano de Avaliação Psicológica, Belo Horizonte, MG.

Smith, M., & Smith, P. (2005). *Testing people at work: Competencies in psychometric testing*. Massachusetts: Blackwell Publishing.

Spector, P. E. (2006). *Psicologia nas organizações*. São Paulo: Saraiva.

Spielberger, C. D. (2003). *Manual do inventário de expressão de raiva como estado e traço – STAXI* (A. M. B. Biaggio, Trad.). São Paulo: Vetor.

Tosi, S. M. V. D. (2008). *TIG-NV: Teste de inteligência geral não-verbal. Instrumento para avaliação psicológica e neuropsicológica. Manual*. São Paulo: Casa do Psicólogo.

Vasconcelos, A. G. (2010). *Evidências de validade preditiva de medidas psicológicas em relação ao desempenho no trabalho: Um estudo de caso em uma organização militar*. Dissertação de mestrado não-publicada, Programa de Pós-graduação em Psicologia da Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal de Minas Gerais, Minas Gerais.

Vasconcelos, T. S. (2005). *O inventário fatorial dos cinco fatores de personalidade no ambiente de trabalho*. Tese de doutorado não-publicada, Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações, Universidade de Brasília. Brasília, DF.