

ACADEMIA DE POLÍCIA CIVIL
DIVISÃO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

CONCURSO PÚBLICO PARA INGRESSO NA CARREIRA DE ESCRIVÃO DE POLÍCIA
CONSOLIDA O REGRAMENTO QUANTO ÀS AVALIAÇÕES PSICOLÓGICA E PSIQUIÁTRICA;
PERFIL PROFISSIONOGRÁFICO E CRITÉRIOS DE INAPTIDÃO

EDITAL Nº 039/2013

O Presidente da Comissão de Concurso, no uso de suas atribuições legais,
TORNA PÚBLICO, para conhecimento dos interessados, que:

- 1) O item 9 da Avaliação da Aptidão Psicológica – e o Anexo 5, ambos do edital nº 004/2013-DOE de 10/06/2013, passam a ter a seguinte redação:
- Consoante com o disposto no parágrafo 2º do artigo 8º da Lei 12.350, de 26 de outubro de 2005, na Lei 13.664 de 13 de janeiro de 2011, assim como na Resolução CFP nº 01, de 19 de abril de 2002, do Conselho Federal de Psicologia, a Avaliação Psicológica e Psiquiátrica será realizada nos seguintes termos:
- 9.1 Os candidatos aprovados na fase de capacitação intelectual e que estiverem aptos nas demais fases do concurso, serão convocados para realização da avaliação de aptidão psicológica.
- 9.2 A avaliação de Aptidão Psicológica será realizada por psicólogos, regularmente inscritos no Conselho Regional de Psicologia, designados pela comissão de concurso e coordenados pelo Gabinete Psicológico da Divisão de Recrutamento e Seleção da Academia de Polícia Civil.
- 9.3 A avaliação psicológica, de caráter eliminatório, compreenderá a aplicação coletiva e/ou individual de instrumentos, capazes de aferir, de forma objetiva e padronizada, os requisitos psicológicos do candidato para o desempenho das atribuições inerentes ao cargo. Posterior à aplicação dos instrumentos avaliativos, ocorrerá a entrevista individual padronizada e estruturada, a qual será agendada no dia da aplicação dos instrumentos.
- 9.4 O Candidato será considerado “apto” ou “inapto” na avaliação psicológica.
- 9.4.1 A avaliação psiquiátrica será realizada por profissional habilitado, sob a coordenação do Gabinete Psicológico da DRS/ACADEPOL.
- 9.4.2 O Candidato será considerado “apto” ou “inapto” na avaliação psiquiátrica.
- 9.5 A análise da aptidão ou inaptidão do candidato está relacionada às exigências de cada cargo e suas complexidades e será fundamentada na utilização de técnicas e testes psicológicos reconhecidos e aprovados pelo Conselho Federal de Psicologia, em conformidade com a Resolução nº 2, de 24 de março de 2003.
- 9.6 A avaliação psicológica consistirá na aplicação e na avaliação de baterias de testes e instrumentos psicológicos cientificamente reconhecidos, que permitam identificar a compatibilidade de aspectos psicológicos do candidato com as atribuições do cargo, com base no Estudo Profissiográfico e Mapeamento de Competências – Perfil dos cargos das instituições estaduais de Segurança Pública – realizado pela Secretaria Nacional de Segurança Pública, Ministério da Justiça, datado de 2012, conforme anexo 6.
- 9.7 A avaliação psicológica considerará, em especial, as condições do candidato para portar arma de fogo, instrumento de trabalho do policial de uso obrigatório e permanente.
- 9.8 Os laudos deverão ter circulação reservada, elaborados conforme Manual de Elaboração de Documentos escritos produzidos pelo Psicólogo, de acordo com a Resolução do CFP 007/2003.
- 9.9 O candidato que deixar de comparecer a quaisquer das duas etapas (avaliação coletiva e entrevista individual) da Avaliação Psicológica, no dia, local e horário determinados pela Academia de Polícia Civil – ACADEPOL será eliminado do concurso público.
- 9.10 Atendendo a Resolução n. 01/2002 do Conselho Federal de Psicologia, ao candidato considerado inapto na avaliação psicológica será concedido acesso às informações que levaram à inaptidão, desde que proceda ao encaminhamento de requerimento específico e que atenda aos dispositivos publicados em Edital próprio. O acesso às informações ocorrerá por meio de entrevista devolutiva, a qual poderá comparecer acompanhado por psicólogo inscrito no Conselho Regional de Psicologia, que esteja em dia com suas responsabilidades junto à categoria e sem qualquer processo ético/moral em curso, ou cumprindo penalidade determinada por aquele Conselho.
- 9.11 Não será permitido ao candidato, nem ao psicólogo contratado, gravar a entrevista de devolução e nem retirar ou reproduzir os documentos de avaliação.
- 9.12 Após o encerramento das entrevistas de devolução de resultados, devidamente publicada em edital, o candidato terá o prazo de 3 (três) dias úteis para interpor recurso administrativo, a fim de realizar novo exame. Conforme a Lei 13.664/2011 o recurso administrativo referente à etapa de Avaliação Psicológica e Psiquiátrica, será realizado pela ACADEPOL, sem ônus para o candidato considerado inapto, devendo ser avaliado por banca especialmente designada para esse fim. As informações pertinentes à nova avaliação serão divulgadas em Edital próprio a ser publicado.
- 9.13 Em respeito ao princípio da isonomia, não serão consideradas como razão de recursos os casos em que o candidato alegar alteração física ou patológica como sendo desencadeadora do rendimento apresentado durante a avaliação (doença, efeito de substâncias medicamentosas, luto, cansaço excessivo, tensão extrema etc.).
- 9.14 O candidato considerado inapto na fase de recurso da avaliação psicológica e/ou psiquiátrica será eliminado do Concurso Público. As avaliações, psicológicas e psiquiátricas, são independentes.
- 9.15 Em obediência ao Art. 27, § 3º, Seção III do Decreto 44.301 de 20 de fevereiro de 2006, durante o Curso de Formação Profissional o candidato poderá ser avaliado, em caráter informativo, por profissionais da Psiquiatria e/ou da Psicologia, sob a coordenação do Gabinete Psicológico da Divisão de Recrutamento e Seleção da ACADEPOL.
- Os candidatos serão avaliados levando-se em consideração as seguintes características do perfil profissiográfico do Escrivão e Inspetor:

PERFIL PROFISSIONGRÁFICO DO ESCRIVÃO E INSPETOR

CARACTERÍSTICAS	PARÂMETRO	DESCRIÇÃO
Controle Emocional	ELEVADO	Habilidade do candidato para reconhecer as próprias emoções, diante de um estímulo qualquer, antes que elas interfiram em seu comportamento, controlando-as, a fim de que sejam manifestadas de maneira adequada no meio em que estiver inserido, devendo o candidato adaptar-se às exigências ambientais, mantendo intacta a capacidade de raciocínio.
Resistência à Frustração	ELEVADO	Habilidade de manter suas atividades em bom nível, quando privado da satisfação de uma necessidade pessoal, em uma dada situação profissional ou pessoal.
Respeitar às normas e figura de autoridade	BOM	Capacidade do candidato de demonstrar deferência respeitando e acatando normas de seus superiores.
Controle e canalização produtiva da agressividade	ELEVADO	Capacidade do candidato de controlar a manifestação da energia agressiva, a fim de que a mesma não surja de forma inadequada em seu comportamento, e para que, ao mesmo tempo, possa direcioná-la à realização de atividades que sejam benéficas para si e para a sociedade, mostrando-se uma pessoa combativa.
Adaptabilidade/Flexibilidade	ELEVADA	Capacidade de diversificar seu comportamento, de modo adaptativo, atuando adequadamente, de acordo com as exigências de cada situação e/ou ideias em que estiver inserido. Capacidade de lidar com adversidades.
Iniciativa	BOM	Capacidade de influenciar o curso dos acontecimentos, colocando-se de forma atuante, não passiva, diante das necessidades de tarefas ou situações. Tal capacidade implica em uma disposição para agir ou empreender uma ação, tomando a frente em uma determinada situação.
Relacionamento interpessoal	ELEVADO	Capacidade de perceber e reagir adequadamente às necessidades, sentimentos e comportamentos dos outros.
Potencial de Liderança	ADEQUADO	Habilidade para agregar as forças latentes existentes em um grupo, canalizando-as no sentido de trabalharem de modo harmônico e coeso na solução de problemas comuns, visando atingir objetivos pré- definidos. Facilidade para conduzir, coordenar e dirigir as ações das pessoas, para que atuem com excelência e motivação, estando o futuro líder disponível para ser treinado em sua potencialidade.
Capacidade de concentração	ELEVADO	Capacidade de centralizar suas atenções durante toda a duração da tarefa.

Capacidade de comunicação	BOM	Facilidade para utilizar as construções linguísticas na expressão do pensamento, por meio de verbalização clara e eficiente, manifestando-se com desembaraço, sendo eficaz na comunicação; capacidade de transmitir e emitir mensagens e ideias.
Disposição para o trabalho	ELEVADO	Aptidão psíquica e somática do candidato para suportar uma longa exposição a agentes estressores, sem sofrer danos importantes em seu organismo e sem que tais agentes interfiram na sua capacidade cognitiva.
Capacidade de cooperar e trabalhar em grupo	ELEVADO	Disposição do candidato para ceder às exigências do grupo, ao mesmo tempo em que se propõe a atender às solicitações de apoio, emprestando suas habilidades em prol da realização de ações para a conclusão das tarefas, visando atingir os objetivos definidos pelos seus componentes.
Tomada de decisão	ELEVADO	Capacidade de agir com bom senso crítico, ter postura frente à determinada situação ou evento, após se cientificar das possíveis consequências, agir com prudência.
Responsabilidade	ELEVADO	Capacidade de o indivíduo tomar decisões, assumindo suas consequências.
Persistência	ELEVADA	Tendência do indivíduo de terminar uma tarefa anteriormente iniciada, independente das dificuldades.
Percepção de detalhes	ADEQUADO	Capacidade que o indivíduo tem na preocupação com minúcias e detalhes.
Objetividade	ADEQUADO	Capacidade de descrever, dizer, conceituar algo de forma clara, direta, concisa e prática.
Capacidade intelectual	ELEVADO	Capacidade de enfrentar situações novas e de se adaptar a elas de forma rápida e eficiente.
Técnica na execução de tarefas	ADEQUADO	Capacidade de planejamento, organização no desenvolvimento das tarefas.
Agir com base na experiência profissional	ELEVADO	Habilidade perceptual que diz respeito à seleção e reconhecimento, observação e discriminação de estímulos.

Legenda:

ELEVADO: muito acima dos níveis medianos;

BOM: Acima dos níveis medianos;

ADEQUADO: dentro nos níveis medianos.

Indicadores restritivos ao desempenho da função:

INDICADORES
Alcoolismo
Psicopatologias em Geral

CRITÉRIOS DE INAPTIDÃO

Será considerado INAPTO e eliminado do concurso o candidato que após análise conjunta de todos os instrumentos utilizados, incidir em um dos seguintes critérios abaixo estabelecidos:

- I - Inaptidão em duas características do GRUPO I, independente dos demais resultados;
- II - Inaptidão em uma característica do GRUPO I e a partir de cinco características do GRUPO II;
- III – Inaptidão em oito características do GRUPO II, independente dos demais resultados;
- IV – Inaptidão em uma característica do GRUPO I, quatro características do GRUPO II e uma característica do GRUPO III;
- V - Inaptidão em sete características do GRUPO II e duas características do GRUPO III;
- VI – Inaptidão em uma característica do GRUPO I e três características do GRUPO III;
- VII – Inaptidão em uma característica do GRUPO I, três características do GRUPO II e duas características do GRUPO III;

GRUPOS:

Grupo I

Controle Emocional
Controle e Canalização Produtiva da Agressividade
Relacionamento Interpessoal
Tomada de decisão

Grupo II

Resistência à frustração
Respeito às normas e figuras de autoridade
Adaptabilidade e flexibilidade
Iniciativa
Potencial de liderança
Disposição para o trabalho
Capacidade de cooperar de trabalhar em grupo
Responsabilidade
Persistência
Percepção de detalhes
Objetividade
Técnica na execução de tarefas

Grupo III

Capacidade de concentração
Capacidade de comunicação
Agir com base na experiência profissional
Capacidade intelectual

Publique-se,
Porto Alegre, 22 de novembro de 2013.

Francisco José Salatino Tubelo,
Delegado de Polícia,
Presidente da Comissão de Concurso.

Luís Henrique M. Gasparetto,
Delegado de Polícia,
Diretor da DRS/ACADEPOL.