

ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
POLÍCIA CIVIL
ACADEMIA DE POLÍCIA CIVIL
DIVISÃO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

EDITAL Nº 003/2017

CONCURSO PÚBLICO PARA INGRESSO NA CARREIRA DE INSPETOR DE POLÍCIA ABERTO ATRAVÉS DO
EDITAL 004/2013 – PUBLICADO NO DIÁRIO OFICIAL DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL EM 10/06/2013

CONVOCAÇÃO EXTRAORDINÁRIA PARA NOVA AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA

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

- 1) O candidato ao cargo de Inspetor de Polícia MAIKOL MUZAK BORGES, conforme ordem judicial referente ao Processo nº 710/71006145882, fica convocado para a realização de nova Avaliação da Aptidão Psicológica, que será realizada no dia 09 de fevereiro de 2017, às 09 horas, nas dependências da Academia de Polícia Civil, situada na Rua Comendador Tavares, nº 360, em Porto Alegre/RS, devendo apresentar documento de identidade válido e com foto, preferencialmente que contenha o número do RG e uma foto 3x4. O candidato permanecerá à disposição desta Acadepol durante todo o dia.
- 2) Consoante 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 nova Avaliação Psicológica será realizada nos seguintes termos:
 - 2.1 A nova 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.
 - 2.2 A nova 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. Logo após a aplicação dos instrumentos avaliativos, ocorrerá a entrevista individual padronizada e estruturada.
 - 2.3 O Candidato será considerado “apto” ou “inapto” na nova avaliação psicológica.
 - 2.4 A análise da aptidão ou inaptidão do candidato está relacionado 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.
 - 2.5 A nova 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 da 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.
 - 2.6 A nova avaliação psicológica considerará, em especial, as condições do candidato para portar arma de fogo, instrumento de trabalho do policial de uso obrigatório e permanente.
 - 2.7 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.
 - 2.8 Caso o candidato deixe de comparecer a quaisquer das duas etapas (avaliação e entrevista individual) da nova Avaliação Psicológica, no dia, local e horário determinados pela Academia de Polícia Civil – ACADEPOL será eliminado do concurso público.
 - 2.9 Atendendo a Resolução nº 01/2002 do Conselho Federal de Psicologia, ao candidato considerado inapto na avaliação psicológica será concedido acesso às informações que levaram a 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 acompanhada 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.
 - 2.10 Não será permitido ao candidato, nem ao psicólogo contratado, gravar a entrevista de devolução e nem retirar ou reproduzir os documentos de avaliação.
 - 2.11. Após o encerramento das entrevistas de devolução de resultados, devidamente publicado 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, será realizado pela ACADEPOL, sem ônus para a candidata considerada inapta, devendo ser avaliada por banca especialmente designada para esse fim. As informações pertinentes à nova avaliação serão divulgadas em Edital próprio a ser publicado.

2.12 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.).

2.13 O candidato considerado inapto na fase de recurso da avaliação psicológica será eliminado do Concurso Público.

2.14 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.

2.15. Aplicam-se ao candidato convocado extraordinariamente por este edital, as disposições gerais e finais do Edital nº 004/2013, no que for cabível.

O candidato será avaliado levando-se em consideração as seguintes características do perfil profissiográfico do Escrivão e Inspetor:

PERFIL PROFISSIOGRÁFICO 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

Registre-se.

Publique-se.

Cumpra-se.

Porto Alegre, 30 de janeiro de 2017.

Daniela Ruschel Malvasio,
Delegada de Polícia,
Diretora da DRS/ACADEPOL.

Elisangela Melo Reghelin,
Delegada de Polícia,
Diretora-Geral da Acadepol