



Universidade de Brasília

Instituto de Psicologia

Departamento de Psicologia Clínica

Programa de Pós-Graduação em Psicologia Clínica e Cultura

Evidências de validade de avaliações psicológicas realizadas em processos seletivos no
contexto da segurança pública

Lara Letícia Pinto Barbosa

Brasília

Janeiro de 2025

Universidade de Brasília
Instituto de Psicologia
Departamento de Psicologia Clínica
Programa de Pós-Graduação em Psicologia Clínica e Cultura

Evidências de validade de avaliações psicológicas realizadas em processos seletivos no
contexto da segurança pública¹

Lara Letícia Pinto Barbosa

Tese de Doutorado apresentada ao Programa de
Pós-Graduação em Psicologia Clínica e Cultura
do Instituto de Psicologia da Universidade de
Brasília, como parte dos requisitos para obtenção
do título de Doutora em Psicologia Clínica e
Cultura.

Orientadora: Prof^ª Dr^ª Cristiane Faiad de Moura

Brasília, janeiro de 2025

¹ Pesquisa apoiada pela Fundação CAPES

Evidências de validade de avaliações psicológicas realizadas em processos seletivos no
contexto da segurança pública

Tese apresentada e avaliada por banca examinadora constituída por:

Prof.^a Dra. Cristiane Faiad de Moura
Universidade de Brasília
Presidente

Prof. Dr. Francisco Antônio Coelho Júnior
Universidade de Brasília
Membro Interno

Prof.^a Dra. Maria José Chambel
Universidade de Lisboa
Membro Externo

Dr. Andersson Pereira dos Santos
Polícia Federal
Membro Externo

Prof. Dr. Luís Gustavo do Amaral Vinha
Universidade de Brasília
Suplente

*“Ainda é cedo, amor
Mal começaste a conhecer a vida
Já anuncias a hora de partida
Sem saber mesmo o rumo que irás tomar*

*Preste atenção, querida
Embora eu saiba que estás resolvida
Em cada esquina cai um pouco a tua vida
Em pouco tempo não serás mais o que és*

*Ouça-me bem, amor
Preste atenção, o mundo é um moinho
Vai triturar teus sonhos tão mesquinhos
Vai reduzir as ilusões a pó*

*Preste atenção, querida
De cada amor tu herdarás só o cinismo
Quando notares, estás à beira do abismo
Abismo que cavaste com os teus pés”*

Cartola – O mundo é um moinho
Em homenagem ao meu pai, quem me ensinou a amar essa música.

Agradecimentos

O doutorado foi, sem dúvidas, um dos processos mais desafiadores de toda a minha vida. Mas, considerando que quem está ao nosso lado nas trincheiras importa mais do que a própria guerra, como diz o escritor Ernest Hemingway, eu certamente dedico este trabalho a todos que estiveram ao meu lado durante todo esse percurso. Primeiramente, agradeço a Deus por ter abençoado os meus passos e me mostrado a força que muitas vezes eu duvidei que tinha.

Em seguida, agradeço aos meus pais e ao meu irmão, que desde criança me mostraram a importância do estudo e, principalmente, a força que o amor nos dá para superar desafios e realizar sonhos. Jenannes, meu esposo e companheiro de todas as loucuras, você não tem ideia do quanto o seu apoio foi primordial para a concretização desse sonho. Obrigada por ter me incentivado e compartilhado comigo todas as dores e delícias desse processo.

À minha orientadora, Cristiane Faiad, minha enorme gratidão. Esses quase 9 anos de parceria me fizeram te admirar e gostar ainda mais de você. Obrigada pelos inúmeros ensinamentos, pelas oportunidades dadas, pelo conforto nos momentos em que estive insegura e angustiada e, principalmente, agradeço por me fazer enxergar o que realmente importa nessa caminhada.

Agradeço também à banca examinadora, Prof. Dr. Francisco Antônio Coelho Júnior, Dr. Andersson Pereira dos Santos, Prof.^a Dra. Maria José Chambel e Prof. Dr. Luís Gustavo do Amaral Vinha, pelo aceite do convite e pelas preciosas contribuições que serão feitas no ato da defesa.

Aos meus colegas da vida, agradeço o suporte emocional, as reflexões compartilhadas, o auxílio teórico e a compreensão pela ausência nestes últimos tempos.

À CAPES, pela bolsa concedida.

Sumário

RESUMO GERAL.....	8
GENERAL ABSTRACT	9
APRESENTAÇÃO.....	10
MANUSCRITO 1.....	16
RESUMO	17
ABSTRACT	17
MÉTODO	24
<i>Abordagem de pesquisa.....</i>	<i>24</i>
<i>Critérios de elegibilidade.....</i>	<i>24</i>
<i>Estratégias de busca.....</i>	<i>24</i>
<i>Processo de seleção.....</i>	<i>25</i>
<i>Viés de seleção.....</i>	<i>26</i>
<i>Registro e análise dos dados.....</i>	<i>27</i>
RESULTADOS	27
DISCUSSÃO	39
<i>Limitações e agenda para pesquisas futuras</i>	<i>41</i>
REFERÊNCIAS.....	42
APRESENTAÇÃO DO MANUSCRITO 2	50
MANUSCRITO 2.....	51
RESUMO	52
ABSTRACT	52
MÉTODO	56
<i>Abordagem de pesquisa.....</i>	<i>56</i>
<i>Critérios de elegibilidade.....</i>	<i>56</i>
<i>Estratégias de busca.....</i>	<i>57</i>
<i>Processo de seleção.....</i>	<i>57</i>
<i>Viés de seleção.....</i>	<i>59</i>
<i>Registro e análise dos dados.....</i>	<i>59</i>
RESULTADOS	59
DISCUSSÃO	66
<i>Limitação e agenda para pesquisas futuras.....</i>	<i>68</i>
REFERÊNCIAS.....	69
APRESENTAÇÃO DO MANUSCRITO 3.....	75
MANUSCRITO 3.....	76
RESUMO:.....	77
ABSTRACT:	77
MÉTODO	83
<i>Participantes</i>	<i>83</i>
<i>Instrumentos</i>	<i>84</i>
<i>Procedimentos</i>	<i>88</i>
<i>Análise de dados.....</i>	<i>88</i>
RESULTADOS	89
DISCUSSÃO	95
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	100
REFERÊNCIAS.....	102
APÊNDICE A – VALORES DO TESTE DE NORMALIDADE SHAPIRO-WILK PARA TODAS AS MEDIDAS.....	110
APÊNDICE B – TABELA DE CORRELAÇÃO ENTRE TODAS AS VARIÁVEIS	111
APRESENTAÇÃO DO MANUSCRITO 4.....	114
MANUSCRITO 4.....	115
RESUMO:.....	116
ABSTRACT:	116

MÉTODO	121
<i>Participantes</i>	121
<i>Instrumentos</i>	122
<i>Procedimentos</i>	125
<i>Análise de dados</i>	125
RESULTADOS	127
DISCUSSÃO	134
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	139
REFERÊNCIAS.....	141
APÊNDICE A – VALORES DO TESTE DE NORMALIDADE SHAPIRO-WILK PARA TODAS AS MEDIDAS.....	147
APÊNDICE B – TABELA DE CORRELAÇÃO ENTRE TODAS AS VARIÁVEIS - ANTES DA PANDEMIA	148
APÊNDICE C – TABELA DE CORRELAÇÃO ENTRE TODAS AS VARIÁVEIS - DURANTE A PANDEMIA	150
CONSIDERAÇÕES FINAIS	152

Resumo Geral

As avaliações psicológicas realizadas em concursos públicos têm por objetivo identificar a compatibilidade entre o perfil do candidato e o perfil esperado para o cargo pleiteado, de acordo com o levantado no Estudo Científico do Cargo em questão. Entretanto, as avaliações neste contexto têm enfrentado diferentes desafios que podem comprometer os seus resultados, tais como a interferência judicial, a exposição ilegal de testes na internet e o próprio viés de desajustabilidade social. Estes e outros desafios tornam-se ainda mais preocupantes quando considerados os concursos no contexto da segurança pública. Os profissionais deste âmbito enfrentam uma realidade de alto estresse, marcada por riscos que podem resultar em seu adoecimento físico e psicológico. Levando isso em conta, esta tese teve como objetivo geral investigar evidências de validade da avaliação psicológica aplicada em concursos públicos no contexto da segurança pública. Para isso, esta tese está estruturada em quatro manuscritos. Os dois primeiros apresentam revisões sistemáticas realizadas para identificar traços de personalidade e habilidades cognitivas como preditores de desempenho do trabalho no contexto da segurança pública. O terceiro apresenta evidências de validade preditiva entre a avaliação psicológica aplicada em um concurso público de uma instituição de segurança pública e o desempenho dos candidatos no Curso de Formação Profissional (CFP). Por fim, o quarto manuscrito investiga, além das evidências de validade preditiva entre a avaliação psicológica e o desempenho no CFP, os possíveis efeitos da mudança no desenho instrucional dos cursos, devido à pandemia de Covid-19, no desempenho dos candidatos. Os resultados endossam a importância da avaliação psicológica em concursos públicos, entretanto, apontam os significativos impactos apresentados pelos desafios citados nas evidências de validade das referidas avaliações.

Palavras-chave: processo seletivo; avaliação psicológica; preditores de desempenho do trabalho; segurança pública; evidências de validade

General abstract

Psychological assessments conducted in selection processes aim to identify the compatibility between the candidate's profile and the profile expected for the desired position, according to what is outlined in the scientific study of the respective job. However, assessments in this context have faced various challenges that can compromise their results, such as judicial interference, illegal exposure of tests on the internet, and the social desirability bias itself. These and other challenges become even more concerning when public tenders are considered in the context of public security. Professionals in this field face a high-stress reality, marked by risks that can result in physical and psychological illness. With this in mind, this thesis aimed to investigate the validity evidence of the psychological assessment applied in selection processes in the context of public security. To this end, this thesis is structured into four manuscripts. The first two present systematic reviews conducted to identify personality traits and cognitive skills as predictors of job performance in the context of public security. The third provides predictive validity evidence between the psychological assessment applied in a selection processes of a public security institution and the candidates' performance in the Professional Training Course (*Curso de Formação Profissional – CFP*). Finally, the fourth manuscript investigates, in addition to the predictive validity evidence between the psychological assessment and performance in the CFP, the possible effects of changes in the instructional design of courses due to the Covid-19 pandemic on candidates' performance. The results support the importance of psychological assessment in selection processes, but highlight the significant impacts of the challenges mentioned on the validity evidence of these assessments.

Keywords: selection process; psychological assessment; predictors of job performance; public security; validity evidence

Apresentação

Pela primeira vez na história, segundo o Anuário Brasileiro de Segurança Pública (Fórum Brasileiro de Segurança Pública, 2024), o suicídio é apontado como a principal causa de morte entre policiais, especialmente os policiais militares, superando, inclusive, as mortes decorrentes de confrontos, tanto durante o serviço quanto na folga. Ademais, um diagnóstico recentemente realizado com quase todas as instituições de segurança pública brasileiras, indicou alguns resultados preocupantes, tais como a baixa percepção de qualidade de vida (em especial para as profissionais mulheres), uma alta tendência à instabilidade emocional (novamente com o destaque do público feminino), alto índice de esgotamento profissional (*Burnout*), baixa realização, satisfação, motivação e engajamento no trabalho, além de baixa satisfação com a vida (Faiad et al., 2022).

Entende-se que esse pode ser um resultado advindo da soma de inúmeros fatores, inclusive organizacionais e contextuais. Isso, porque as circunstâncias de trabalho de profissionais da segurança pública são caracterizadas pelo estresse associado à alta periculosidade de suas atividades, à sobrecarga de trabalho, a hierarquia que atravessa as relações profissionais e, a falta de reconhecimento e valorização social do trabalho (Campos et al., 2021; Esteves et al., 2023; Santos & Ferreira, 2021; Silva et al., 2023; Syed et al., 2020). Entretanto, questiona-se em que medida o contexto descrito acima também pode estar associado à uma possível incongruência do perfil psicológico desses profissionais com o que é esperado para os seus respectivos cargos.

Nesse sentido, destaca-se a importância da avaliação psicológica realizada em concurso público, a qual tem por objetivo identificar se o perfil psicológico apresentado pelos candidatos é correspondente ao que é esperado para o cargo pleiteado, a partir dos requisitos levantados no Estudo Científico do Cargo em questão (Thadeu et al., 2012). Espera-se,

portanto, que os candidatos considerados aptos nessa etapa do concurso apresentem um futuro bom desempenho em seus respectivos cargos.

No entanto, para assegurar que essa avaliação esteja cumprindo o seu objetivo, necessita-se buscar evidências de validade a seu respeito. Para isso, estudos sobre a validade de critério, especificamente a validade preditiva, podem ser conduzidos para identificar quais construtos avaliados neste processo são capazes de prever um desempenho futuro desses profissionais (APA, AERA & NCME, 2014). Além dessa perspectiva, é fundamental destacar um outro aspecto da validade, que, embora seja pouco considerado por desenvolvedores e psicólogos que utilizam testes (Iliescu & Greiff, 2021), é de extrema relevância no contexto em questão: a validade consequencial. Esta validade faz referência à avaliação das implicações de valor da interpretação dos testes para tomadas de decisão, assim como às consequências reais e potenciais que o uso de um teste pode gerar (Messick, 1995).

Nesse sentido, defende-se que um teste deve levar em conta aspectos que vão além de seu conjunto de itens. É fundamental que seus desenvolvedores e os próprios usuários considerem, por exemplo, o feedback dado a partir dos resultados alcançados, bem como as decisões tomadas a nível individual, grupal e social, com base nas interpretações dos escores dos testes (Iliescu & Greiff, 2021). Somado a isso, ao adotar uma perspectiva ainda mais ampla, tendo em vista que o foco desta tese se volta para as avaliações psicológicas como um todo, e não apenas sobre os testes isoladamente, discute-se a importância de complementar essa análise com uma avaliação da validade centrada no processo (Bornstein, 2016).

Isso implica compreender que não basta apenas utilizar instrumentos (testagem psicológica) com evidências de validade, é preciso considerar todo o processo, incluindo a combinação dos testes (bateria) aplicados, a análise dos processos psicológicos envolvidos nas respostas e, conseqüentemente, os fatores contextuais que podem influenciar as decisões do indivíduo em, por exemplo, ser honesto ou não ao responder ao instrumento (Bornstein,

2016). É possível, por exemplo, ter situações em que as interpretações que estão sendo feitas para cada teste estejam corretas, mas as inferências e a tomada de decisão com base nessas interpretações estejam equivocadas, trazendo, portanto, consequências negativas para todos os envolvidos direta e indiretamente (*stakeholders*).

De forma específica ao contexto de concursos públicos, em especial na segurança pública, inúmeros fatores precisam ser considerados pela equipe de psicólogos que conduzem essas avaliações e pelos demais tomadores de decisão. Um desses fatores está relacionado à disponibilização ilegal de testes psicológicos na internet, permitindo que candidatos treinem padrões de resposta que julgam ser desejáveis para a sua aprovação (Thadeu & Ferreira, 2013). Isso, somado ao viés de desejabilidade social (muito comum em instrumentos de autorrelato e ainda em contextos de seleção; Paulhus & Vazire, 2007), pode impactar significativamente a estrutura fatorial dos instrumentos e os resultados advindos deles (Navarro-González et al., 2016).

Além disso, outro fator determinante refere-se à interferência judicial sofrida nesse contexto. Conforme estabelecido no Decreto nº 9.739 (Brasil, 2019), a avaliação psicológica conduzida em concursos públicos deve utilizar medidas que avaliem os requisitos psicológicos de forma objetiva e padronizada. Somado a isso, há diversas proibições quanto ao uso técnicas como entrevistas, dinâmicas de grupo e testes projetivos (Santos, 2016; Thadeu et al., 2012). Como resultado, os psicólogos atuantes na área acabam por se limitar à prática da testagem psicológica, em decorrência da impossibilidade, por exemplo, de utilizar tais técnicas e de triangular métodos distintos para contrastar resultados. Essa realidade contraria, inclusive, a própria Resolução nº 31 do Conselho Federal de Psicologia (2022), que determina que o psicólogo deve basear a sua decisão, na avaliação psicológica, em fontes fundamentais de informação, as quais incluem testes psicológicos aprovados pelo CFP;

entrevistas psicológicas e anamneses; e/ou protocolos ou registros de observação de comportamentos.

Dessa forma, compreendendo a importância de se buscar evidências de validade das avaliações psicológicas realizadas em concursos públicos, especialmente no contexto da segurança pública, esta tese foi desenvolvida em diferentes manuscritos que, juntos, contribuem com diferentes fontes de evidências para um olhar amplo sobre estas avaliações.

Objetivo Geral

Essa tese de doutorado tem por objetivo investigar evidências de validade da avaliação psicológica aplicada em processos seletivos no contexto da segurança pública.

Objetivos específicos

Para o atingimento do objetivo geral, foram desenvolvidos quatro manuscritos, que atendem a diferentes objetivos específicos:

Manuscrito 1: identificar, por meio de uma revisão sistemática, traços de personalidade que atuam como preditores de desempenho no contexto da segurança pública.

Manuscrito 2: identificar, por meio de uma revisão sistemática, habilidades cognitivas que se destacam como preditores de desempenho no contexto da segurança pública.

Manuscrito 3: analisar as evidências de validade preditiva entre a avaliação psicológica de um certame de uma instituição de segurança pública e o desempenho dos candidatos durante o curso de formação profissional.

Manuscrito 4: analisar a capacidade preditiva da avaliação psicológica aplicada em concurso de uma instituição de segurança pública e investigar os possíveis efeitos das mudanças advindas da pandemia no desempenho do curso de formação profissional.

Referências

- American Educational Research Association, American Psychological Association, & National Council on Measurement in Education. (2014). *Standards for education and psychological testing*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Bornstein, R. F. (2016). Evidence-Based Psychological Assessment. *Journal of Personality Assessment*, 99(4), 435–445. <https://doi.org/10.1080/00223891.2016.1236343>
- Brasil. (2019). *Decreto nº 9.739*: Estabelece medidas de eficiência organizacional para o aprimoramento da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, estabelece normas sobre concursos públicos e dispõe sobre o Sistema de Organização e Inovação Institucional do Governo Federal - SIORG. Brasília, Distrito Federal.
- Campos, F. D., Chambel, M. J., Lopes, S., & Dias, P. C. (2021). Post-traumatic stress disorder in the military police of Rio de Janeiro: can a risk profile be identified?. *International journal of environmental research and public health*, 18(5), 2594. <https://doi.org/10.3390/ijerph18052594>
- Conselho Federal de Psicologia. (2022). *Resolução nº 31*. Estabelece diretrizes para a realização de Avaliação Psicológica no exercício profissional da psicóloga e do psicólogo, regulamenta o Sistema de Avaliação de Testes Psicológicos - SATEPSI e revoga a Resolução CFP nº 09/2018.
- Faiad, C., Gomez, V. A., Murta, S. G., Zanini, D. S., Oliveira, S. E. S., & Nascimento, T. G. (2022). *Relatório Final: Pesquisa Nacional sobre Valorização dos Profissionais de Segurança Pública*. SENASP, MJSP.
- Fórum Brasileiro de Segurança Pública. (2024). *Anuário Brasileiro de Segurança Pública 2024 (Ano 18)*. Fórum Brasileiro de Segurança Pública. <https://publicacoes.forumseguranca.org.br/items/f62c4196-561d-452d-a2a8-9d33d1163af0>

- Iliescu, D., & Greiff, S. (2021). On Consequential Validity. *European Journal of Psychological Assessment*, 37(3), 163–166. <https://doi.org/10.1027/1015-5759/a000664>
- Messick, S. (1995). Validity of psychological assessment: Validation of inferences from persons' responses and performances as scientific inquiry into score meaning. *American Psychologist*, 50, 741–749. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.50.9.741>
- Paulhus, D. L., & Vazire, S. (2007). The self-report method. *Handbook of research methods in personality psychology*, 1, 224-239.
- Santos, A. P. D. (2016). The effects of legal judgments on psychological evaluations in the Brazilian Federal Police. *Policing: A Journal of Policy and Practice*, 10(2), 113-120. <https://doi.org/10.1093/police/pav053>
- Santos, J. P. G., & Ferreira, D. B. (2021, março) O impacto do estresse psicológico no desempenho operacional dos militares das Forças Armadas: Uma revisão sistemática. In *Anais do III Seminário de Pesquisas em Desempenho Humano Operacional* (pp. 23-35), Rio de Janeiro, RJ.
- Syed, S., Ashwick, R., Schlosser, M., Jones, R., Rowe, S., & Billings, J. (2020). Global prevalence and risk factors for mental health problems in police personnel: a systematic review and meta-analysis. *Occupational and environmental medicine*, 77(11), 737-747. <https://doi.org/10.1136/oemed-2020-106498>
- Thadeu, S. H., & Ferreira, M. C. (2013). A validade da avaliação psicológica em um processo seletivo na área de segurança pública. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación-e Avaliação Psicológica*, 2(36).
- Thadeu, S. H., Ferreira, M. C., & Faiad, C. (2012). A avaliação psicológica em processos seletivos no contexto da segurança pública. *Avaliação Psicológica: Interamerican Journal of Psychological Assessment*, 11(2), 229-238.

MANUSCRITO 1

Traços de personalidade como preditores de desempenho na segurança pública: Revisão
sistemática

Personality Traits as Predictors of Performance in Public Security: A Systematic Review

Resumo: Identificar preditores de desempenho no trabalho é fundamental para selecionar candidatos com um perfil psicológico alinhado às exigências do cargo. Essa prática é ainda mais relevante no contexto da segurança pública, considerando os variados estressores enfrentados diariamente por esses profissionais. Esta revisão sistemática teve, portanto, o objetivo de identificar traços de personalidade, baseados na teoria do Big Five, que atuam como preditores de desempenho nesse contexto. Os descritores utilizados incluíram “personality”, “performance”, “police” e “fire*”. Foram consultadas as bases de dados Web of Science, Scopus, PsycINFO e PubMed, sem restrição de período, abrangendo todos os estudos até outubro de 2024. Dos 774 estudos inicialmente identificados, 24 foram selecionados para análise final. Os achados apontaram a conscienciosidade e o neuroticismo como os preditores mais consistentes do desempenho de profissionais de segurança pública. Em contrapartida, abertura a experiências, amabilidade e extroversão apresentaram padrões menos consistentes, variando conforme o tipo de desempenho analisado.

Palavras-chave: Big Five; personalidade; desempenho do trabalho; segurança pública.

Abstract: Identifying predictors of job performance is essential for selecting candidates with psychological profiles aligned to the demands of specific roles. This practice is even more critical in the context of public security, given the various stressors these professionals face daily. This systematic review aimed to identify personality traits, based on the Big Five theory, that serve as predictors of performance in this context. The descriptors used included "personality," "performance," "police," and "fire*". The databases Web of Science, Scopus, PsycINFO, and PubMed were consulted without any time restrictions, covering all studies up to October 2024. Of the 774 studies initially identified, 24 were selected for final analysis. The findings highlighted conscientiousness and neuroticism as the most consistent predictors of performance among public security professionals. In contrast, openness to experience, agreeableness, and extraversion showed less consistent patterns, varying according to the type of performance analyzed.

Keywords: Big Five; personality; job performance; public security.

A seleção de pessoal fundamenta-se em dois princípios essenciais. O primeiro considera as diferenças individuais nas competências, qualidades e aptidões, reconhecendo que não existe um indivíduo que seja adequado para todo tipo de trabalho. Por isso, um dos principais objetivos do processo seletivo é promover uma combinação eficaz entre a pessoa e o trabalho, garantindo que as características individuais atendam às exigências específicas de cada cargo. O segundo princípio aborda a capacidade de prever comportamentos futuros a partir de evidências atuais e passadas, permitindo a estimativa do desempenho futuro dos candidatos no ambiente laboral (Arnold et al., 2020a). Identificar o que prediz um bom desempenho no contexto do trabalho passa a ser tarefa essencial, de forma a viabilizar que tais variáveis sejam avaliadas durante o processo seletivo. Nesse sentido, a presente revisão objetiva identificar características de personalidade que sejam preditoras de desempenho no trabalho, com foco específico no contexto da segurança pública.

Desempenho no trabalho

O desempenho no trabalho é conhecido pela sua natureza plural e multicausal, podendo estar associado a diferentes níveis, sejam eles individuais, organizacionais ou contextuais (Coelho Júnior & Borges-Andrade, 2011a; 2011b). Embora seja de suma importância a compreensão da multicausalidade desse fenômeno, o presente estudo opta por focar apenas nas características individuais relacionadas ao desempenho, uma vez que tais características são comumente avaliadas em processos seletivos, especialmente em avaliações psicológicas realizadas nesse contexto.

O desempenho individual no trabalho é definido como as ações de um profissional que contribuem para o alcance dos objetivos organizacionais (Campbell & Wiernik, 2015). As organizações dependem desse desempenho para atingir suas metas, consolidar sua

competitividade e fornecer produtos ou serviços de qualidade. Além disso, o próprio indivíduo se beneficia desse desempenho, que pode ser uma fonte de satisfação, orgulho e domínio sobre suas atividades, além de promover avanços na carreira e sucesso no mercado de trabalho (Sonnentag & Frese, 2002; Sonnentag et al., 2008).

Apesar de sua definição simples, o conceito de desempenho no trabalho é multidimensional e já foi objeto de numerosas tentativas de identificação de fatores ou categorias (Arnold et al., 2020b; Campbell & Wiernik, 2015). Nesse contexto, três fatores fundamentais foram identificados na estrutura do desempenho no trabalho: o desempenho da tarefa, o comportamento de cidadania organizacional (também conhecido como desempenho contextual) e o comportamento de trabalho contraproducente (Dalal et al., 2020).

O desempenho da tarefa refere-se à performance dos trabalhadores na execução das principais atividades relevantes para o trabalho (Salgado, 2017). Por sua vez, o comportamento de cidadania organizacional engloba ações que favorecem os objetivos organizacionais, promovendo um ambiente social e psicológico positivo (Dalal et al., 2020). Em contrapartida, o comportamento contraproducente diz respeito a ações que vão contra os interesses e objetivos organizacionais, prejudicando a instituição e suas partes interessadas (Ferreira & Nascimento, 2016; Salgado, 2017). Além desses fatores, outros elementos têm sido frequentemente discutidos para inclusão na estrutura teórica do desempenho do trabalho, como o comportamento proativo (ações que impactam tanto o profissional quanto a organização), o comportamento criativo (novas ideias ou propostas de soluções para problemas) e o desempenho adaptativo (mudanças comportamentais em resposta a demandas de um novo ambiente ou situação específica) (Dalal et al., 2020).

De forma específica, para considerar o desempenho no contexto da segurança pública, é crucial reconhecer as particularidades da natureza das atividades desempenhadas por esses profissionais. O ambiente de trabalho na segurança pública é marcado por estressores significativos, como a periculosidade das atividades, sobrecarga de trabalho, pressões sociais, hierarquia e condições laborais precárias. O estresse associado a esses fatores representa um dos principais riscos para o adoecimento físico e psicológico desses profissionais (Esteves et al., 2023; Santos & Ferreira, 2021; Silva et al., 2023; Syed et al., 2020).

Diante desse contexto, muitos estudos têm se dedicado a investigar o adoecimento psicológico entre os profissionais da segurança pública. Uma revisão sistemática, por exemplo, avaliou fatores de risco associados à depressão, Transtorno de Estresse Pós-Traumático (TEPT) e Burnout nesse contexto (Sherwood et al., 2019). Os resultados revelaram que a falta de apoio social e de superiores hierárquicos, a baixa capacidade de tomada de decisão, a escassez de oportunidades de recompensa e a sobrecarga de demandas de trabalho estão associadas a um maior risco de desenvolvimento de sintomas depressivos. Em relação ao TEPT, a pesquisa indicou que a falta de apoio social, altos níveis de estresse no trabalho, risco operacional e exposição frequente a incidentes críticos estão correlacionados ao desenvolvimento desse transtorno entre policiais. Por fim, no que diz respeito aos fatores de risco associados ao *Burnout*, destacaram-se a sobrecarga de trabalho, excesso de esforço e comprometimento, além de baixa recompensa, injustiça percebida, conflitos entre trabalho e família e horários de trabalho inflexíveis (Sherwood et al., 2019).

Além disso, a própria cultura policial exerce uma influência significativa sobre a experiência desses profissionais, contribuindo para elevados níveis de estresse e pressão. De acordo com Demirkol e Nalla (2020), seis componentes-chave caracterizam essa cultura:

cinismo, solidariedade, lealdade, identidade ocupacional (alienação), autonomia e autoritarismo. O cinismo, comumente associado à necessidade de desconfiança em ambientes perigosos, pode resultar em uma cautela em relação ao público e, conseqüentemente, gerar um sentimento de isolamento. A solidariedade entre os policiais promove um senso de companheirismo, de forma a reforçar o isolamento e levar a uma dificuldade de interação com a comunidade. A lealdade contribui com o senso de companheirismo, entretanto, pode, em momentos específicos, levar ao acobertamento de comportamentos contraproducentes. A identidade ocupacional, desenvolvida ao longo da carreira pode influenciar as prioridades pessoais e profissionais. A autonomia, ao mesmo tempo que leva os profissionais a tomarem suas próprias decisões, pode também vir a ser uma fonte de pressão. Por fim, o autoritarismo pode decorrer de traços individuais e dinâmicas de socialização, moldando as atitudes e comportamentos dentro da força policial. Tais componentes-chave moldam a identidade profissional dos policiais e influenciam a dinâmica do ambiente de trabalho.

Entre os desafios no contexto do trabalho, encontra-se a necessidade de se pensar no quanto características do indivíduo e de suas relações profissionais podem impactar não apenas no seu desempenho, mas também em sua saúde mental. Essa questão se torna ainda mais relevante em um contexto como o da segurança pública. Nesse sentido, torna-se crucial a realização de processos seletivos que consigam identificar indivíduos com perfis psicológicos congruentes com as exigências do cargo no contexto em questão (Faiad et al., 2012). Para tanto, é imprescindível identificar as características individuais (preditores) que possam prever um bom desempenho (critério) no futuro. Essa busca pela relação de predição está englobada no que se denomina validade preditiva. A seleção dos preditores e critérios deve ser fundamentada tanto na literatura existente quanto no estudo científico do cargo

realizada previamente. Após garantir a relação preditiva, é possível inferir os resultados obtidos nas avaliações psicológicas a serem realizadas (APA, AERA & NCME, 2014).

Com a definição dos critérios, é possível compreender quais fatores estão por trás das diferenças de desempenho entre os indivíduos. Especificamente, procura-se identificar quais características individuais (por exemplo, traços de personalidade, motivação, habilidades cognitivas, experiência profissional e conhecimento sobre a tarefa) são reconhecidas como preditoras de desempenho no trabalho (Sonnetag & Frese, 2002; Sonnetag et al., 2008). Este artigo, portanto, dará ênfase aos traços de personalidade como preditores de desempenho na segurança pública, em especial àqueles baseados na Teoria do Big Five.

Personalidade como Preditor de Desempenho

Considerando que a Teoria dos Cinco Grandes Fatores (CGF), ou Big Five (McCrae & Costa, 2008), se consolidou como um modelo promissor na mensuração de características de personalidade (Plessen et al., 2020), muitos estudos que buscam avaliar a relação entre traços de personalidade e desempenho no trabalho fundamentam-se nesse modelo (Rumsey, 2020; Udin & Yuniawan, 2020). Essas pesquisas concentram-se em investigar até que ponto os traços de neuroticismo (ou instabilidade emocional), amabilidade, conscienciosidade, extroversão e abertura a experiências preveem o desempenho no trabalho e suas diferentes dimensões.

De maneira geral, observa-se que, entre todos os traços, a conscienciosidade é o preditor mais consistente de desempenho no trabalho, seguida pelo neuroticismo, que se correlaciona negativamente ao bom desempenho (Linden et al., 2020; Salgado, 2017; Salgado, 1997; Salgado & Tauriz, 2014). Além disso, os demais tendem a se relacionar mais com aspectos específicos do desempenho no trabalho; por exemplo, a extroversão e a abertura

a experiências estão mais associadas ao desempenho em treinamentos, enquanto a amabilidade e a extroversão se conectam mais ao desempenho em equipe. Em contrapartida, quando se refere ao desempenho contraproducente, o neuroticismo apresenta uma relação positiva, enquanto a conscienciosidade e a amabilidade se relacionam negativamente com esse tipo de desempenho (Linden et al., 2020; Salgado, 2017).

Teoricamente, ao analisar a composição dos traços de personalidade, já era de se esperar que a conscienciosidade se destacasse como o melhor preditor de desempenho, tendo em vista que indivíduos conscienciosos tendem a valorizar o planejamento e a organização, além de demonstrar maior persistência e motivação para alcançar seus objetivos. Indivíduos com altos níveis de neuroticismo, por sua vez, costumam enfrentar dificuldades em controlar impulsos e são mais propensos a experimentar emoções negativas (McCrae & Costa, 2008). Essa tendência pode prejudicar tanto seus relacionamentos interpessoais quanto a realização de suas metas, impactando negativamente no seu desempenho no trabalho. No entanto, faz-se necessário identificar qual o papel preditivo dos traços no contexto da segurança pública.

As medidas de personalidade são consideradas importantes preditores na seleção de pessoal (Salgado, 2017). Assim, o presente estudo, portanto, tem por objetivo realizar uma revisão sistemática que busca identificar preditores individuais, especificamente os traços de personalidade, de desempenho do trabalho no contexto da segurança pública. Ressalta-se que se utilizou como modelo teórico a teoria do Big Five (McCrae & Costa, 2008) para a análise dos traços de personalidade por ser considerado o modelo mais promissor na mensuração de características de personalidade (Plessen et al., 2020). O Big Five provou ser uma taxonomia bem-sucedida na classificação dessas medidas, possibilitando que os pesquisadores falem uma mesma linguagem (Salgado, 2017) o que, conseqüentemente, auxilia na comparação e integração dos achados.

Método

Abordagem de pesquisa

Realizou-se uma revisão sistemática da literatura para identificar traços de personalidade que apresentem uma relação preditiva com desempenho do trabalho no contexto da segurança pública. As diretrizes do *Preferred Reporting Items for Systematic reviews and Meta-Analyses* (PRISMA 2020) foram utilizadas com o objetivo de proporcionar transparência, clareza e credibilidade nesta revisão (Page et al., 2021).

Crítérios de elegibilidade

Levando em conta o objetivo do estudo, foram definidos alguns critérios de inclusão e de exclusão para guiar a busca dos artigos a serem analisados. Os critérios de inclusão escolhidos abrangem estudos que: a) avaliam os traços de personalidade baseados na teoria do Big Five; b) possuem como um dos objetivos a avaliação do desempenho do trabalho; c) levem em consideração o contexto da segurança pública e; d) que sejam artigos científicos.

Como critério de exclusão optou-se por estudos que: a) não avaliam a relação preditiva entre traço de personalidade e o desempenho do trabalho; b) que consideram desempenho grupal e não individual; c) que incluem amostra diferente do contexto de interesse deste estudo, ou seja, que não consideram profissionais de segurança pública; d) artigos de revisão ou ensaios teóricos. Ressalta-se que não foi estabelecido nenhum critério temporal, abarcando, assim, todos os estudos publicados até outubro de 2024.

Estratégias de busca

As buscas pelos artigos foram realizadas nas bases de dados Web of Science, Scopus, Psycinfo e PubMed, sem estabelecimento de marco temporal. No que se refere aos descritores, adotou-se a seguinte estratégia: “personality” AND “performance” AND “police”

para alcançar estudos com policiais e “personality” AND “performance” AND “fire*”. O último descritor foi incluído para identificar estudos com bombeiros militares.

Processo de seleção

O processo de seleção dos artigos foi realizado em três etapas. A primeira etapa contou com a extração dos estudos identificados nas buscas de cada uma das bases de dados (774 estudos ao todo) e, logo em seguida, com a retirada dos duplicados (266). Esses estudos foram organizados em uma planilha com dados referentes à base de dados, autores, título, revista, ano de publicação e resumo.

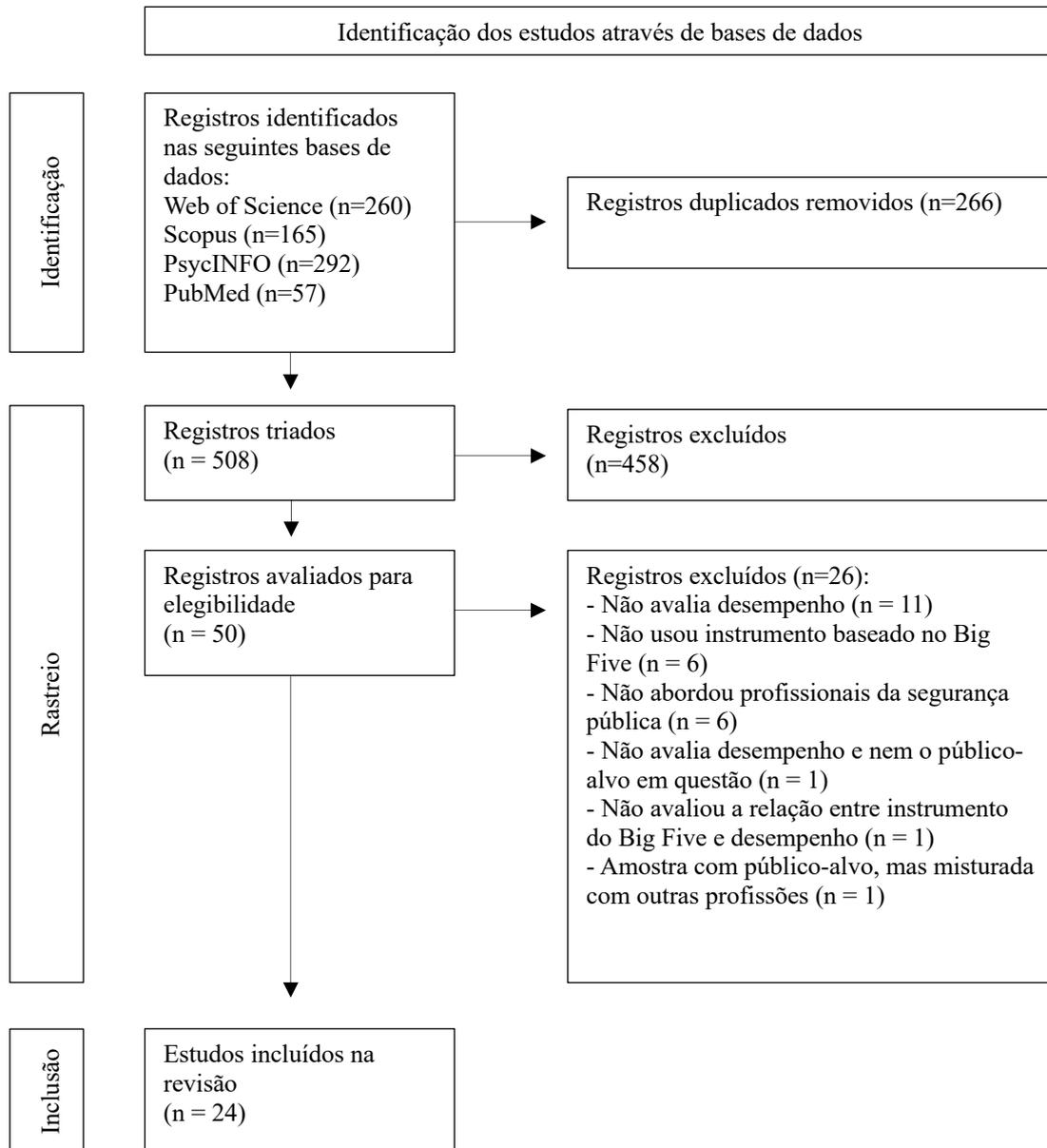
Em seguida, iniciou-se a segunda etapa com a triagem inicial desses estudos. Essa triagem foi realizada, de forma independente, por três pesquisadoras, as quais respondiam às três principais perguntas para todos os artigos avaliados: o estudo... 1) aborda traços de personalidade de acordo com a teoria do Big Five?; 2) avalia desempenho do trabalho?; e 3) avalia o público-alvo (profissionais de segurança pública)? Além disso, os estudos de revisão identificados nessa primeira triagem também foram excluídos (29 artigos). Ao final desse momento, a análise das três pesquisadoras foi comparada e, caso uma das análises contemplasse "sim" para todas as três perguntas, o artigo já seguia para a segunda triagem. A partir dessa lógica, foram excluídos 429 estudos, que somados aos 29 artigos de revisão, resultou-se em 458 artigos excluídos.

Dito isso, iniciou-se, portanto, a terceira etapa do processo de seleção com 50 artigos. Nessa triagem, o mesmo processo foi realizado, entretanto, com uma leitura um pouco mais minuciosa dos artigos em análise. As três pesquisadoras responderam às mesmas três perguntas descritas anteriormente e, quando havia uma divergência na avaliação, a divergência era discutida em conjunto para a tomada de decisão pela inclusão ou exclusão do artigo. A partir dessa análise, foram excluídos 26 artigos, resultando, assim, em 24 estudos

selecionados para serem analisados na íntegra. Esse processo de seleção de estudos está resumido na Figura 1, a seguir.

Figura 1

Fluxograma da seleção de estudos de acordo com PRISMA 2020



Viés de seleção

Algumas ações foram adotadas, objetivando a diminuição do viés de seleção no processo de análise dos estudos. Inicialmente, cada uma das três pesquisadoras realizou a triagem e análise dos artigos de forma independente. Se observada alguma divergência, o

estudo passava novamente pela próxima triagem. Caso a divergência persistisse, as pesquisadoras se reuniam para a tomada de decisão pela inclusão ou exclusão do artigo.

Registro e análise dos dados

Para uma análise mais detalhada dos artigos selecionados para este estudo, organizou-se, em um documento, informações dos artigos atinentes à: título do artigo, revista em que foi publicado, ano, tipo de força, país em que foi realizado o estudo, objetivo, característica da amostra, instrumentos utilizados para avaliar personalidade, tipo de desempenho avaliado, forma de mensuração do desempenho, análises estatísticas empregadas, resultados específicos para cada um dos traços de personalidade (neuroticismo, conscienciosidade, extroversão, abertura a experiências e amabilidade) e observações adicionais.

Resultados

Características gerais dos estudos

Essa revisão identificou 24 estudos que objetivaram analisar a relação preditiva existente entre os traços de personalidade, de acordo com a teoria do Big Five, e o desempenho do trabalho de profissionais da segurança pública. Quanto às características gerais desses estudos, observou-se, inicialmente, que os pesquisadores americanos foram os que mais publicaram (9 artigos), seguidos pelos suecos e canadenses, com 3 publicações cada. No que se refere ao período de publicação, este variou entre 2003 e 2024, sendo os anos de 2006, 2008, 2015, 2017, 2018 e 2022, os que mais apresentaram publicações, com dois artigos cada.

Dos estudos analisados, observou-se que houve preponderância de publicação nas revistas *Police Practice and Research*, *Journal of Police and Criminal Psychology* e *Applied Cognitive Psychology* com dois artigos publicados em cada uma. Ademais, no que se refere

ao tipo de força de segurança estudada, identificou-se uma preponderância na avaliação do público policial (22 estudos) em comparação aos bombeiros (2 estudos).

Ressalta-se que, quanto aos estudos que focaram nos policiais, observou-se uma diferenciação quanto à instituição e, conseqüentemente, ao cargo que esses profissionais ocupavam (e. g. investigadores, especialistas em conduzir entrevistas, policiais federais, patrulheiros, tenente-coronel). Além disso, alguns destes estudos avaliaram uma amostra de candidatos a policiais em curso de formação, enquanto outros se dedicaram a policiais em fase de especialização/treinamento interno da instituição.

Instrumentos de personalidade utilizados

Tendo em vista que um dos critérios de busca dos artigos era basear-se na própria teoria de personalidade do Big Five, observou-se uma diversidade de instrumentos de personalidade, baseados nessa mesma teoria, que foram utilizados nos respectivos estudos, são eles: *Big Five Aspects Scale (BSAS)*, *Big Five Inventory (BFI)*, *International Personality Item Pool Representation of the NEO PI-R (IPIP-NEO)*, *Five Factors of Personality Inventory (IP/5F)*, *Measuring Integrity (MINT)*, *Revised NEO Personality Inventory (NEO PI-R)*, *NEO Personality Inventory-3 (NEO PI-3)*, *NEO Five Factor Inventory (NEO-FFI)*, *Police Personality Questionnaire (PPV)* e instrumentos desenvolvidos nas pesquisas e que eram baseados no Big Five.

Entretanto, identificou-se que os instrumentos mais utilizados foram o NEO PI-R com um total de 7 estudos (Chibnall et al., 2024; Detrick & Chibnall, 2006; Detrick et al., 2004; 2005; De Fruyt et al., 2006; Koropanovski et al., 2022; Melinder et al., 2020), seguido pelo NEO-FFI com um total de 6 artigos (Al Ali et al., 2012; Fannin & Dabbs, 2003; Furnham & Toh, 2015; Lafontaine & Cyr, 2016; 2017; Mendoza et al., 2021). Observa-se um padrão no uso de instrumentos conforme o país. Os estudos realizados na Espanha são os únicos que utilizaram o instrumento IP/5F, enquanto os da Suécia foram os únicos a empregar o MINT

nesse contexto. Percebe-se que os EUA utilizam o NEO-PI-R como principal instrumento, enquanto o NEO-FFI é utilizado de forma variada entre Canadá, Estados Unidos, Singapura, Emirados Árabes e Filipinas.

Tipos de desempenho avaliados

Levando em conta que os artigos analisados avaliam a predição existente entre os fatores de personalidade e o desempenho do trabalho no contexto da segurança pública, observou-se que, em geral, os tipos de desempenho avaliados podem ser categorizados em: (1) desempenho em atividades específicas; (2) desempenho geral em cursos de formação/treinamento ou no cotidiano de trabalho; (3) desempenho de cidadania organizacional e; (4) desempenho contraproducente.

O desempenho em atividades específicas foi avaliado, em geral, por nove estudos. Tais atividades variaram de pesquisa a pesquisa, mas, a maioria focou na análise do desempenho de condução de entrevistas investigativas (Akca et al., 2022; De Fruyt et al., 2006; Lafontaine & Cyr, 2016; 2017; Melinder et al., 2020). Os demais estudos objetivaram analisar proficiência em armas de fogo (Cucina et al., 2023), detecção de rosto em multidão (Davis et al., 2018), combate a incêndio (Fannin & Dabbs, 2003; Greenlee et al., 2014) e prestação de serviços médicos de emergência (Fannin & Dabbs, 2003).

Quanto ao desempenho geral em cursos de formação/treinamento ou no cotidiano de trabalho, identificou-se treze estudos voltados para avaliar esse tipo de desempenho. De forma específica, os artigos que focam na performance nos cursos de formação (Annell et al., 2015; Chibnall et al., 2024; Detrick et al., 2004; 2005; Detrick & Chibnall, 2006; Furnham & Toh, 2015; Koropanovski et al., 2022; Meijer et al., 2008; Vasilopoulos et al., 2007), avaliam aspectos como: desempenho com armas de fogo, desempenho físico e acadêmico e comportamento disciplinar. Já os estudos que objetivam analisar o desempenho do profissional de segurança pública no seu cotidiano de trabalho (Al Ali et al., 2012; Salgado et

al., 2013; 2014; Sanders, 2008), focam em avaliações feitas por supervisores imediatos quanto ao conhecimento e qualidade do trabalho executado, assim como em aspectos comportamentais dos profissionais avaliados.

Por fim, dois estudos avaliam o desempenho de cidadania organizacional de profissionais no contexto da segurança pública (Annell et al., 2018; Mendoza et al., 2021). Para isso, foram levados em conta prêmios e medalhas recebidos por esses profissionais como reconhecimento do excelente desempenho de funções e atividades policiais. Apenas três estudos buscaram avaliar o desempenho contraproducente desses profissionais (Detrick et al., 2004; Mendoza et al., 2021; Salgado et al., 2014), investigando casos criminais e administrativos, sanção disciplinar, registros depreciativos, fraude, absenteísmo e baixo esforço usados para avaliar o seu mau desempenho.

Achados para Neuroticismo/Estabilidade Emocional

Inicialmente, importa ressaltar que, a depender do instrumento de personalidade utilizado no estudo, alguns fizeram referência ao fator neuroticismo, enquanto outros fizeram alusão ao seu antônimo, o fator "estabilidade emocional". Agora, de forma específica, observou-se que, dentre os artigos analisados, nove não encontraram relação significativa entre o fator e o desempenho do trabalho, enquanto 15 estudos encontraram resultados estatisticamente significativos.

Dos estudos que fizeram referência ao neuroticismo, a maioria identificou associação negativa entre esse fator e o desempenho do trabalho. De forma específica, os autores observaram que profissionais que apresentam uma maior habilidade em conduzir entrevistas no contexto da segurança pública, em geral, possuem baixo nível de neuroticismo (De Fruyt et al., 2006; Lafontaine & Cyr, 2017; Melinder et al., 2020), tendo em vista que agem de forma mais controlada e não reativa aos interrogatórios. Contudo, o estudo de Lafontaine e Cyr (2016) identificou que o traço de neuroticismo correlacionou-se positivamente com a

habilidade de entrevistar. Os autores levantaram a hipótese de que os profissionais com alta pontuação em neuroticismo possuem um maior medo e expectativa de falhar na entrevista. Provavelmente, em decorrência disso, eles possam se preparar mais, dedicando mais tempo para o estudo do protocolo no qual o treinamento é baseado.

No que se refere ao desempenho geral desses profissionais no seu ambiente de trabalho, também foi observada uma relação negativa entre o neuroticismo e as avaliações feitas pelos supervisores dos profissionais de segurança pública em questão (Al Ali et al., 2012). De forma similar, o mesmo resultado foi encontrado nos estudos que objetivaram avaliar o desempenho em curso de formação. Detrick e Chibnall (2006), por exemplo, identificaram que os recrutas com melhor desempenho na academia policial, apresentavam pontuações menores em neuroticismo. Nesse mesmo sentido, Detrick et al. (2005) também verificaram uma associação negativa entre neuroticismo e a aprovação desses recrutas nos treinamentos.

O estudo de Detrick et al., 2004 indicou que a faceta de ansiedade, integrante do fator neuroticismo, predizia negativamente o desempenho desses profissionais no manuseio de armas de fogo. Esse mesmo estudo também concluiu que os policiais que não completaram o treinamento, tiveram escores significativamente mais altos nas facetas de depressão, impulsividade e vulnerabilidade em comparação aos que se formaram (Detrick et al., 2004). Da mesma forma, o estudo de Chibnall et al. (2024) também identificou que candidatos que foram reprovados no processo seletivo de uma instituição policial apresentaram índices de neuroticismo significativamente superior aos aprovados.

Nesse mesmo sentido, os estudos que se ativeram à nomenclatura "estabilidade emocional" encontraram relação positiva entre esse fator e os seguintes tipos de desempenho: desempenho geral do trabalho, medido por avaliação comportamental de supervisores (Salgado et al., 2014) e desempenho acadêmico em treinamento policial (Annell et al., 2015;

Vasilopoulos et al., 2007). No caso do comportamento de cidadania organizacional, tanto o neuroticismo (de forma negativa), quanto a estabilidade emocional (de forma positiva) foram preditores significativos de boa performance policial (Annell et al., 2018; Mendoza et al., 2021).

Achados para Conscienciosidade

A partir da análise dos 24 estudos em questão, observou-se que 13 deles apresentaram resultados significativos na relação com desempenho do trabalho, enquanto 11 artigos não encontraram achados significativos ou não avaliaram esse fator. Ressalta-se, inicialmente, que a maioria desses estudos explicitou uma relação positiva entre conscienciosidade e desempenho, seja ele do trabalho em geral, do curso de formação, de atividades específicas ou ainda de comportamento de cidadania organizacional.

No que se refere ao desempenho em conduzir entrevistas investigativas, por exemplo, observou-se que policiais mais conscienciosos, apresentaram características mais desejáveis na execução dessa atividade. Logo, eram pessoas mais minuciosas, concentradas, cuidadosas, além de aderirem mais ao uso do protocolo estabelecido (De Fruyt et al., 2006; Lafontaine & Cyr, 2017)

Nesse mesmo sentido, alguns estudos também identificaram que o fator conscienciosidade constitui um preditor significativo de desempenho geral do trabalho (Al Ali et al., 2012; Salgado et al., 2013; 2014) e ainda de comportamento de cidadania organizacional (Annell et al., 2018). Em atividades específicas de bombeiros, como o combate a incêndio, observou-se também que profissionais mais conscienciosos apresentaram um menor tempo de reação, ou seja, respondiam mais rapidamente a estímulos visuais (Greenlee et al., 2014). Os autores desse estudo, em específico, relataram ter uma expectativa contrária a esse resultado, indicando que era esperado que pessoas com maiores níveis de conscienciosidade pudessem ter um maior tempo de reação, por serem pessoas mais

cautelosas. Entretanto, ao observarem o contrário, interpretaram que um bombeiro mais consciencioso tende a adotar menos comportamentos inseguros no trabalho, tendo em vista que seguem normas de segurança e evitam potenciais riscos. Ademais, indivíduos com alta conscienciosidade têm maior clareza em relação ao seu papel e suas atribuições e possuem mais controle sobre o seu trabalho, favorecendo, assim, o seu desempenho e refletindo em uma melhor tomada de decisão (Greenlee et al., 2014).

No que se refere ao desempenho em treinamentos e cursos de formação profissional, em geral, identificou-se um resultado similar. Ou seja, o fator conscienciosidade relacionou-se positivamente com a performance acadêmica e com o treinamento em campo por parte dos recrutas, além de também terem identificado níveis maiores de conscienciosidade em pessoas que completaram o curso, comparado aos que não o finalizaram (Annell et al., 2015; Detrick & Chibnall, 2006; Detrick et al., 2004; 2005). Ainda nessa mesma linha, outro estudo também constatou que policiais da linha de frente que regularmente fazem identificação de suspeitos e com uma capacidade superior de reconhecimento de rostos desconhecidos, também eram pessoas mais conscienciosas (Davis et al., 2018).

Entretanto, em sentido contrário, dois estudos apresentaram achados distintos. Um deles identificou, por exemplo, uma correlação negativa, apesar de fraca, entre conscienciosidade e desempenho em atirar. A interpretação feita pelos autores fez referência ao fato de pessoas mais conscienciosas serem mais relutantes em atirar rápido o suficiente para atingir o alvo com alta precisão, em decorrência do seu alto nível de perfeccionismo e cautela (Cucina et al., 2023).

Além disso, um outro estudo chamou a atenção para um aspecto ainda não apresentado pelos demais artigos. Em geral, as pesquisas acabam considerando um efeito linear entre as escalas de personalidade e os diferentes tipos de desempenho. Nesse caso, os autores identificaram uma relação curvilínea negativa entre conscienciosidade e o

desempenho em treinamento, por exemplo. Isso indicou que os recrutas com alta e baixa conscienciosidade obtinham pontuações de desempenho mais baixas do que os que se encontravam no meio dessa distribuição. Ou seja, policiais que eram desorganizados e pouco responsáveis (baixa conscienciosidade) apresentavam um baixo desempenho, assim como policiais que se mostravam extremamente obsessivos com organização (alta conscienciosidade) (Vasilopoulos et al., 2007).

Achados para Extroversão

Quanto aos achados do fator Extroversão, identificou-se apenas oito estudos que apresentaram resultados significativos na relação desse fator com o desempenho do trabalho. Os demais artigos ou não encontraram resultados significativos ou não avaliaram diretamente esse fator. Os resultados positivos dessa relação foram relatados, por exemplo, por um estudo que avaliou desempenho em entrevista, em que identificou uma correlação positiva entre extroversão e competências esperadas em um bom entrevistador, como ser minucioso, concentrado, persistente, calmo, comunicativo, rápido para compreender e responder apropriadamente, persuasivo, além de conseguir lidar com pressão (De Fruyt et al., 2006).

Além disso, outros estudos também relataram relações positivas entre extroversão e diferentes tipos de desempenho, como: desempenho geral do trabalho, medido por avaliação de superiores (Al Ali et al., 2012; Salgado et al., 2014); desempenho geral em treinamento para promoção interna (Furnham & Toh, 2015); performance em combate ao fogo e na prestação de serviço médico emergencial (Fannin & Dabbs, 2003); e performance física em treinamento policial, em especial a faceta "atividade" (Detrick et al., 2004). Entretanto, apesar de também apresentar uma relação positiva, o estudo de Detrick et al. (2005) identificou que a faceta assertividade, pertencente ao traço de extroversão, está relacionada positivamente com o absenteísmo apresentado por policiais em treinamento na academia policial.

Observou-se alguns resultados contraditórios aos verificados nos artigos relatados até o momento. Os autores Lafontaine e Cyr (2016), diferentemente do que foi identificado em outro estudo (De Fruyt et al., 2006), verificaram que a extroversão pode ser também um preditor negativo do desempenho em entrevistas investigativas. A interpretação dada foi a mesma apresentada no caso do fator neuroticismo, ou seja, que investigadores com alto neuroticismo e mais introvertidos possuem um maior medo e expectativa de falhar, o que os fazem se preparar mais, estudando por mais tempo o protocolo de entrevista adotado. Ademais, alguns artigos que focaram também na análise das facetas que compõem os grandes fatores do Big Five, encontraram uma correlação negativa das facetas "busca por excitação" e "assertividade" com desempenho acadêmico de policiais em treinamento (Detrick et al., 2004; 2005).

Achados para Abertura (a experiências)

Ao analisar os 24 artigos desta revisão, observou-se que apenas 8 estudos apresentaram resultados significativos para o fator "abertura a experiências", enquanto os demais não o avaliaram ou não tiveram achados significativos. Nestes 8 estudos, identificou-se uma certa congruência nos resultados quando o desempenho avaliado era a performance em conduzir entrevistas forenses. No estudo de Akca et al. (2022), por exemplo, abertura foi o único fator do Big Five que apresentou correlação significativa e ainda positiva com a melhora nesse tipo de desempenho depois que os policiais participantes receberam treinamento para essa atividade. Uma das interpretações dos autores é que o policial com altas pontuações em abertura possui maior probabilidade de ter sucesso em entrevistas investigativas, por estar aberto a aprender técnicas de entrevista e aplicá-las no seu dia a dia.

De forma complementar, outro estudo encontrou correlações positivas entre abertura e características esperadas de um bom entrevistador, como, por exemplo: ser uma pessoa não-reativa e conseguir lidar com pressão e com estresse, além de ser empático, conseguir

responder rápido e fazer contato facilmente com testemunhas, vítimas e suspeitos (De Fruyt et al., 2006). Ainda nessa mesma direção, outro artigo apontou que as facetas "fantasia" e "ideias", as quais compõem o fator abertura, são preditores positivos de uma importante atividade cognitiva para apresentar performance adequada na condução de entrevistas investigativas. Os autores indicam que policiais com altos níveis de abertura tendem a possuir uma maior capacidade de manter uma mente aberta e resistir a respostas convencionais durante as entrevistas (Melinder et al., 2020).

No que tange à atuação de bombeiros militares, o fator abertura se mostrou negativamente associada à performance no combate a incêndio (Fannin & Dabbs, 2003). Da mesma forma, em um estudo que considerou a performance geral de um policial (produtividade, avaliação de supervisor e medalhas e prêmios recebidos), a abertura foi identificada como uma preditora negativa desse tipo de desempenho. Os autores indicaram que os policiais que apresentam uma boa performance, possuem um perfil que dão prioridade para métodos rotineiros e testados, ao invés de novas ideias (Mendoza et al., 2021).

Nessa mesma linha de achados, os estudos que focaram em avaliar a relação entre traços de personalidade e desempenho acadêmico em cursos de formação, encontraram também algumas relações negativas entre esse tipo de desempenho e facetas específicas de abertura. As facetas estética e fantasia, por exemplo, estiveram associadas negativamente à performance física (Detrick et al., 2004; 2005), enquanto fantasia também se correlacionou negativamente com desempenho em atirar (Detrick et al., 2005). Além disso, a faceta "ideias" foi vista como preditora positiva de sanção disciplinar e a faceta "sentimentos" preditora de absenteísmo (Detrick et al., 2004). Entretanto, de forma contrária a esses achados, a faceta "valores" foi identificada como preditora positiva de performance acadêmica e preditora negativa de sanção disciplinar (Detrick et al., 2004; 2005).

Achados para Amabilidade

Apenas cinco dos artigos avaliados apresentaram resultados significativos para a relação entre amabilidade e desempenho no trabalho de profissionais da segurança pública. Inicialmente, quanto à performance em conduzir entrevistas investigativas, apenas uma pesquisa indicou relação positiva entre amabilidade e características esperadas para um bom entrevistador. Características essas que estão relacionadas a ser capaz de lidar com pressão e estresse, controlando as próprias emoções, além de agir sem preconceito, alcançando resultados por meio de uma abordagem benevolente, convidativa e colaborativa do entrevistado. Entretanto, esse mesmo estudo demonstrou uma associação negativa entre amabilidade e características confrontadoras e intimidadoras de um entrevistado, ou seja, pessoas com maior pontuação nesse traço de personalidade, acabam tendo uma postura mais permissiva, não deixando o entrevistado sob pressão, dando mais espaço a ele para que conduza a maior parte da entrevista (De Fruyt et al., 2006).

No que diz respeito ao desempenho em cursos de formação profissional, a amabilidade esteve associada positivamente com performance no campo (Annell et al., 2015) e uma de suas facetas ("confiança") também se relacionou positivamente com desempenho acadêmico (Detrick et al., 2005). Ademais, amabilidade também apresentou relação negativa com absenteísmo, além da sua faceta "modéstia" associar-se negativamente com sanção disciplinar (Detrick et al., 2005).

No caso de comportamento de cidadania organizacional, o traço de amabilidade foi identificado como um preditor positivo desse tipo de comportamento (Annell et al., 2018). Já o estudo de Mendoza et al. (2021) demonstrou que esse mesmo traço foi visto como preditor negativo de bom desempenho policial. A interpretação dada pelos autores indicou que os policiais com performance considerada adequada agiam de forma mais independente dos outros, permaneciam firmes em sua postura, além de demonstrarem confiança e menos dúvidas ao seu próprio respeito.

A fim de resumir os principais achados desses estudos, construiu-se a Tabela 1 que, a partir de uma espécie de matriz de relações, expõe as associações encontradas entre os traços de personalidade e os tipos de desempenho avaliados. Inicialmente, vale citar que no caso do neuroticismo, todos os resultados referentes à estabilidade emocional foram invertidos, baseando-se na definição dada pelos autores dos estudos, para facilitar a interpretação. Ademais, nos tipos de desempenho que foram avaliados por mais de um estudo, considerou-se os resultados encontrados em sua maioria.

Tabela 1

Matriz de relação entre traços de personalidade e desempenho

Fatores Big Five		Neuroti cismo	Conscienciosi dade	Extroversão	Abertura	Amabilidade
Desempenho						
Atividades específicas	Entrevista investigativa	⊖	⊕	?	⊕	⊕
	Identificação de suspeitos		⊕			
	Proficiência arma de fogo		⊖			
	Combate à incêndio		⊕	⊕	⊖	
Desempenho geral	Curso de formação/ treinamento	⊖	⊕	?	⊖	⊕
	Desempenho no trabalho	⊖	⊕	⊕	⊖	⊖
Comportamento de cidadania organizacional		⊖	⊕			⊕
Comportamento contraproducente				⊕	⊕	⊖

Nota: ⊕ = relação positiva; ⊖ = relação negativa; ? = achados contraditórios.

Discussão

O presente estudo objetivou avaliar como os traços de personalidade, baseados na Teoria do Big Five, podem prever o desempenho de profissionais no contexto da segurança pública. A partir dos 24 estudos avaliados nessa revisão, foi possível investigar a relação preditiva existente entre os cinco fatores do Big Five e as quatro categorias de desempenho identificadas nos estudos (desempenho em atividades específicas; desempenho geral em cursos de formação/treinamento ou no cotidiano de trabalho; comportamento de cidadania organizacional; e comportamento contraproducente).

A Tabela 1 reafirma importantes achados da literatura, evidenciando, principalmente, que os traços de neuroticismo e conscienciosidade representam os preditores mais consistentes de desempenho no trabalho (Linden et al., 2020; Salgado, 2017; Salgado, 1997; Salgado & Tauriz, 2014). Esta constatação é relevante no contexto da segurança pública, em especial no que tange ao traço de conscienciosidade. Em corporações militares, por exemplo, características como disciplina e obediência são valorizadas e estimuladas, de forma que indivíduos com altos escores em conscienciosidade apresentam maior probabilidade de adaptação e desempenho adequado nesse contexto. Entretanto, conforme observado em um dos estudos analisados (Cucina et al., 2023), indivíduos conscienciosos também podem ter desempenho inferior em atividades que demandam decisões rápidas, como o manuseio de armas de fogo, por acabarem tendo uma maior tendência em serem mais cautelosos e perfeccionistas.

No que se refere aos resultados do neuroticismo no contexto da segurança pública, torna-se claro que a atuação desses profissionais em ambientes de alta periculosidade, somado ainda ao uso de armas de fogo, já é de extremo risco, ainda mais quando associada a elevados escores desse traço. Isso porque indivíduos com alto neuroticismo frequentemente apresentam dificuldade em controlar impulsos e tendem a vivenciar emoções negativas, o que por si só

representa um risco significativo. No entanto, essa situação se agrava ainda mais quando se considera o estresse característico desse contexto, que é marcado por fatores como a sobrecarga de trabalho, as pressões sociais, a hierarquia e as condições laborais adversas. Assim, o estresse se torna um dos principais fatores de risco para o adoecimento físico e psicológico desses profissionais (Esteves et al., 2023; Santos & Ferreira, 2021), intensificando as dificuldades já enfrentadas por aqueles com altos níveis de neuroticismo.

No que diz respeito à abertura a experiências, observou-se uma predominância de relações negativas entre esse traço e o desempenho de profissionais da segurança pública, com exceção de atividades mais especializadas, como conduzir entrevistas investigativas. Esse resultado é corroborado por um estudo que investigou a relação entre características de personalidade e a profissão policial, indicando que policiais, em comparação com a população em geral, tendem a apresentar baixos escores de abertura a experiências (TenEyck, 2024). Esses profissionais, portanto, tendem a adotar posturas convencionais, conservadoras, dogmáticas e rígidas. Esta observação, quando analisada sob a ótica do contexto da segurança pública, adquire relevância, tendo em vista que este ambiente é caracterizado por um rigoroso conjunto de regras e procedimentos previamente estabelecidos. A necessidade de seguir esses padrões, somada à natureza conservadora e autoritária do contexto, decorre em uma estrutura que resiste à introdução de novas ideias e à flexibilidade para mudanças, como destacado por Demirkol e Nalla (2020).

Os traços de amabilidade e extroversão, por sua vez, apresentaram comportamentos mais inconsistentes, variando conforme o tipo de desempenho avaliado. A dificuldade em generalizar a relação desses traços com o desempenho do trabalho é ressaltada em revisões anteriores, que indicam a possibilidade de que esses traços venham a ser preditores de desempenho, mas apenas quando considerados em contextos mais específicos, como a dinâmica de relacionamento em equipe (Linden et al., 2020; Salgado & Tauriz, 2014). De

forma específica, a relação negativa observada entre o traço de amabilidade e comportamentos contraproducentes, como absenteísmo e sanção disciplinar, era esperada, conforme é possível observar na literatura (Kaya Özbağ, 2019; Salgado, 2017).

Em suma, portanto, essa revisão reforçou achados da literatura, indicando que os traços de conscienciosidade e neuroticismo, em geral, demonstraram ser os preditores mais consistentes de desempenho do trabalho e, de forma específica, isso também se revelou no contexto da segurança pública. Por outro lado, os traços de amabilidade, extroversão e abertura a experiências, além de apresentarem uma quantidade menor de estudos com achados significativos, também demonstraram uma certa variação na relação a depender do tipo de desempenho avaliado.

Limitações e agenda para pesquisas futuras

Em conclusão, esta revisão sistemática teve como objetivo identificar traços de personalidade, fundamentados na Teoria do Big Five, como preditores de desempenho de profissionais da segurança pública. No entanto, algumas limitações foram identificadas. Em primeiro lugar, a revisão concentrou-se exclusivamente na referida teoria, o que restringiu a compreensão da influência de outras abordagens sobre a personalidade nesse contexto específico. Investigações futuras poderiam, portanto, explorar diferentes teorias de personalidade, ampliando assim o conhecimento acerca dos preditores de desempenho.

Ademais, a análise focou apenas nos cinco fatores da Teoria do Big Five, sem considerar as facetas associadas, uma vez que os estudos incluídos utilizaram distintos instrumentos de avaliação, dificultando a comparação dos resultados em níveis de faceta. Assim, um possível caminho para pesquisas futuras seria realizar uma análise mais aprofundada das facetas, permitindo uma investigação mais detalhada sobre como características individuais influenciam o desempenho de profissionais da segurança pública.

Referências

*artigos analisados na revisão sistemática

*Akca, D., Di Danieli, C., Shane, M., & Eastwood, J. (2022). A Test of a Short PEACE

Interview Training Course: Training Efficacy and Individual Differences. *Journal of Police and Criminal Psychology*, 37(1), 183-194. <https://doi.org/10.1007/s11896-021-09487-2>

*Al Ali, O. E., Garner, I., & Magadley, W. (2012). An exploration of the relationship between emotional intelligence and job performance in police organizations. *Journal of Police and Criminal Psychology*, 27(1), 1-8. <https://doi.org/10.1007/s11896-011-9088-9>

American Educational Research Association, American Psychological Association, & National Council on Measurement in Education. (2014). *Standards for education and psychological testing*. Washington, DC: American Psychological Association.

*Annell, S., Lindfors, P., & Sverke, M. (2015). Police selection—implications during training and early career. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 38(2), 221-238. <https://doi.org/10.1108/PIJPSM-11-2014-0119>

*Annell, S., Lindfors, P., Kecklund, G., & Sverke, M. (2018). Sustainable Recruitment: Individual Characteristics and Psychosocial Working Conditions Among Swedish Police Officers. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 8(4), 3-24. <https://doi.org/10.18291/njwls.v8i4.111926>

Arnold, J., Coyne, I., Randall, R., & Patterson, F. (2020a). Selection: Analysing jobs, competencies and selection methods. In J. Arnold, I. Coyne, R. Randall, & F. Patterson (Eds.), *Work psychology: Understanding human behaviour in the workplace* (pp. 68-110). Pearson Education.

- Arnold, J., Coyne, I., Randall, R., & Patterson, F. (2020b). Assessing performance at work. In J. Arnold, I. Coyne, R. Randall, & F. Patterson (Eds.), *Work psychology: Understanding human behaviour in the workplace* (pp. 111-136). Pearson Education.
- Campbell, J. P., & Wiernik, B. M. (2015). The modeling and assessment of work performance. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.*, 2(1), 47-74.
<https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111427>
- Campbell, J. P., McHenry, J. J., & Wise, L. L. (1990). Modeling job performance in a population of jobs. *Personnel psychology*, 43(2), 313-575.
<https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1990.tb01561.x>
- *Chibnall, J. T., Detrick, P., & Kennedy, M. (2024). NEO-PI-3 Descriptive Data for Police Officer Applicants. *Journal of Police and Criminal Psychology*, 1-5.
<https://doi.org/10.1007/s11896-024-09690-x>
- Coelho Junior, F. A., & Borges-Andrade, J. E. (2011a). Efeitos de variáveis individuais e contextuais sobre desempenho individual no trabalho. *Estudos de Psicologia (Natal)*, 16, 111-120. <https://doi.org/10.1590/S1413-294X2011000200001>
- Coelho Junior, F. A., & Borges-Andrade, J. E. (2011b). Discussão sobre algumas contribuições da modelagem multinível para a investigação de desempenho no trabalho. *Psico-USF*, 16, 135-142. <https://doi.org/10.1590/S1413-82712011000200002>
- *Cucina, J. M., Wilson, K. J., Walmsley, P. T., Votraw, L. M., & Hayes, T. L. (2023). Is there ag in gunslinger? Cognitive predictors of firearms proficiency. *Intelligence*, 99, 101768. <https://doi.org/10.1016/j.intell.2023.101768>
- Dalal, R. S., Alaybek, B., & Lievens, F. (2020). Within-person job performance variability over short timeframes: Theory, empirical research, and practice. *Annual Review of*

Organizational Psychology and Organizational Behavior, 7, 421-449.

<https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012119-045350>

- *Davis, J. P., Forrest, C., Trembl, F., & Jansari, A. (2018). Identification from CCTV: Assessing police super-recogniser ability to spot faces in a crowd and susceptibility to change blindness. *Applied Cognitive Psychology*, 32(3), 337-353.
<https://doi.org/10.1002/acp.3405>
- *De Fruyt, F., Bockstaele, M., Taris, R., & Van Hiel, A. (2006). Police interview competencies: Assessment and associated traits. *European Journal of Personality*, 20(7), 567-584. <https://doi.org/10.1002/per.594>
- Demirkol, I. C., & Nalla, M. K. (2020). Police culture: An empirical appraisal of the phenomenon. *Criminology & Criminal Justice*, 20(3), 319-338.
<https://doi.org/10.1177/1748895818823832>
- *Detrick, P., & Chibnall, J. T. (2006). NEO PI-R personality characteristics of high-performing entry-level police officers. *Psychological Services*, 3(4), 274.
<https://doi.org/10.1037/1541-1559.3.4.274>
- *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(6), 676-694. <https://doi.org/10.1177/0093854804268751>
- *Detrick, P., Chibnall, J. T., & Luebbert, M. C. (2005). Validity study: Relationship between personality and academy performance. *Applied HRM Research*, 10(1), 99-102.
- Esteves, G. G. L., Zanini, D. S., Melo, G. V. D. L. R., Pereira Júnior, S. V., Oliveira, S. E. S. D., Corrêa, F. M., ... & Faiad, C. (2023). Uma Revisão sobre Instrumentos de Avaliação do Burnout na Segurança Pública. *Psico-USF*, 28, 281-294.
<https://doi.org/10.1590/1413-82712023280206>

- Faiad, C., Coelho Junior, F. A., Caetano, P. F., & Albuquerque, A. S. (2012). Análise profissiográfica e mapeamento de competências nas instituições de segurança pública. *Psicologia: Ciência e profissão*, 32, 388-403. <https://doi.org/10.1590/S1414-98932012000200009>
- *Fannin, N., & Dabbs Jr, J. M. (2003). Testosterone and the work of firefighters: Fighting fires and delivering medical care. *Journal of Research in Personality*, 37(2), 107-115. [https://doi.org/10.1016/S0092-6566\(02\)00533-0](https://doi.org/10.1016/S0092-6566(02)00533-0)
- Ferreira, M. F., & Nascimento, E. D. (2016). Relationship between personality traits and counterproductive work behaviors. *Psico-USF*, 21, 677-685. <https://doi.org/10.1590/1413-82712016210319>
- *Furnham, A., & Toh, S. M. (2015). The validation of an assessment centre in Asia. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 7(1), 20-33. <https://doi.org/10.1108/APJBA-08-2013-0082>
- *Greenlee, T. A., Horn, G., Smith, D. L., Fahey, G., Goldstein, E., & Petruzzello, S. J. (2014). The influence of short-term firefighting activity on information processing performance. *Ergonomics*, 57(5), 764-773. <https://doi.org/10.1080/00140139.2014.897375>
- Kaya Özbağ, G. (2019). The Role Of Personality In Counterproductive Work Behaviour. In M. Özşahin, & T. Hıdırlar (Eds.), *New Challenges in Leadership and Technology Management*, vol 54. European Proceedings of Social and Behavioural Sciences (pp. 281-289). Future Academy. <https://doi.org/10.15405/epsbs.2019.01.02.25>
- *Koropanovski, N., & Orr, R. M. (2022). Intellectual Potential, Personality Traits, and Physical Fitness at Recruitment: Relationship with Academic Success in Police Studies. *SAGE Open*, 12(1). <https://doi.org/10.1177/21582440221079932>

- *Lafontaine, J., & Cyr, M. (2016). A study of the relationship between investigators' personal characteristics and adherence to interview best practices in training. *Psychiatry, psychology and law*, 23(5), 782-797. <https://doi.org/10.1080/13218719.2016.1152925>
- *Lafontaine, J., & Cyr, M. (2017). The relation between interviewers' personal characteristics and investigative interview performance in a child sexual abuse context. *Police practice and research*, 18(2), 106-118.
<https://doi.org/10.1080/15614263.2016.1242423>
- Linden, D., Pelt, D. H. M., Dunkel, C. S., & Born, M. P. (2020) Personality, Personnel Selection, and Job Performance. In V. Zeigler-Hill, & T. K. Shackelford (Eds.), *Encyclopedia of Personality and Individual Differences* (pp. 1-10). Springer, Cham.
https://doi.org/10.1007/978-3-319-24612-3_302141
- McCrae, R. R., & Costa, P. T., Jr. (2008). The five-factor theory of personality. In O. P. John, R. W. Robins, & L. A. Pervin (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research* (pp. 159–181). The Guilford Press.
- *Meijer, L. A., Born, M. P., Terlouw, G., & Van Der Molen, H. T. (2008). Criterion-Related Validity of Dutch Police-Selection Measures and Differences Between Ethnic Groups. *International Journal of Selection and Assessment*, 16(4), 321-332.
<https://doi.org/10.1111/j.1468-2389.2008.00438.x>
- *Melinder, A., Brennen, T., Husby, M. F., & Vassend, O. (2020). Personality, confirmation bias, and forensic interviewing performance. *Applied Cognitive Psychology*, 34(5), 961-971. <https://doi.org/10.1002/acp.3674>
- *Mendoza, R. U., Ilac, E. J. D., Francisco, A. T., & Casilao, J. M. S. (2021). Diagnosing factors behind officers' performance in the Philippine National Police. *Police Practice and Research*, 22(4), 1408-1424. <https://doi.org/10.1080/15614263.2020.1795860>

- Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., ... & Moher, D. (2021). The PRISMA 2020 statement: an updated guideline for reporting systematic reviews. *International journal of surgery*, 88, 105906.
<https://doi.org/10.1136/bmj.n71>
- Plessen, C. Y., Franken, F. R., Ster, C., Schmid, R. R., Wolfmayr, C., Mayer, A. M., ... & Tran, U. S. (2020). Humor styles and personality: A systematic review and meta-analysis on the relations between humor styles and the Big Five personality traits. *Personality and Individual Differences*, 154, 1-9.
<https://doi.org/10.1016/j.paid.2019.109676>
- Rumsey, M. G. (2020). Personality and interests for selection: Theoretical perspectives. *Military Psychology*, 32(1), 7-23. <https://doi.org/10.1080/08995605.2019.1652478>
- Salgado, J. F. (1997). The Five Factor Model of personality and job performance in the European Community. *Journal of Applied psychology*, 82(1), 30.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.82.1.30>
- Salgado, J. F. (2017). Personnel Selection. *Oxford Research Encyclopedia of Psychology* (pp. 1-32). New York: Oxford University Press.
<https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190236557.013.8>
- Salgado, J. F., & Tauriz, G. (2014). The Five-Factor Model, forced-choice personality inventories and performance: A comprehensive meta-analysis of academic and occupational validity studies. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(1), 3-30. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2012.716198>
- *Salgado, J. F., Moscoso, S., & Berges, A. (2013). Conscientiousness, its facets, and the prediction of job performance ratings: Evidence against the narrow measures. *International Journal of Selection and Assessment*, 21(1), 74-84.
<https://doi.org/10.1111/ijsa.12018>

- *Salgado, J. F., Moscoso, S., Sanchez, J. I., Alonso, P., Choragwicka, B., & Berges, A. (2014). Validity of the five-factor model and their facets: The impact of performance measure and facet residualization on the bandwidth-fidelity dilemma. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 24*(3), 325-349.
<https://doi.org/10.1080/1359432X.2014.903241>
- *Sanders, B. A. (2008). Using personality traits to predict police officer performance. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management, 31*(1), 129-147. <https://doi.org/10.1108/13639510810852611>
- Santos, J. P. G., & Ferreira, D. B. (2021, março) O impacto do estresse psicológico no desempenho operacional dos militares das Forças Armadas: Uma revisão sistemática. In *Anais do III Seminário de Pesquisas em Desempenho Humano Operacional* (pp. 23-35), Rio de Janeiro, RJ.
- Sherwood, L., Hegarty, S., Vallieres, F., Hyland, P., Murphy, J., Fitzgerald, G., & Reid, T. (2019). Identifying the key risk factors for adverse psychological outcomes among police officers: a systematic literature review. *Journal of traumatic stress, 32*(5), 688-700. <https://doi.org/10.1002/jts.22431>
- Silva, G. B., da Cunha Vargas, R. M., & Holanda, A. F. (2023). Prática Policial e o Not Being-at-ease: a importância do investimento em saúde mental na polícia. *Revista Brasileira de Segurança Pública, 17*(2), 332-347.
<https://doi.org/10.31060/rbsp.2023.v17.n2.1683>
- Sonnentag, S., & Frese, M. (2002). Performance concepts and performance theory. In S. Sonnentag (Ed.) *Psychological management of individual performance* (pp. 3-25). West Sussex, UK: John Wiley & Sons, Ltd.

- Sonnentag, S., Volmer, J., & Spychala, A. (2008). Job performance. In J. Barling & C. L. Cooper (Eds.) *The SAGE handbook of organizational behavior* (pp. 427-447). SAGE Publications.
- Syed, S., Ashwick, R., Schlosser, M., Jones, R., Rowe, S., & Billings, J. (2020). Global prevalence and risk factors for mental health problems in police personnel: a systematic review and meta-analysis. *Occupational and environmental medicine*, 77(11), 737-747. <https://doi.org/10.1136/oemed-2020-106498>
- TenEyck, M. F. (2024). The “police personality”: Is it real?. *Police Quarterly*, 27(3), 271-291. <https://doi.org/10.1177/10986111231193032>
- Udin, U. D. I. N., & Yuniawan, A. (2020). Psychological capital, personality traits of big-five, organizational citizenship behavior, and task performance: Testing their relationships. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(9), 781-790. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no9.781>
- *Vasilopoulos, N. L., Cucina, J. M., & Hunter, A. E. (2007). Personality and training proficiency: Issues of bandwidth-fidelity and curvilinearity. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80(1), 109-131. <https://doi.org/10.1348/096317906X102114>

Apresentação do Manuscrito 2

O Manuscrito 1 identificou traços de personalidade como preditores de desempenho do trabalho no contexto da segurança pública. Levando em consideração que as avaliações psicológicas realizadas em concurso público avaliam não apenas os traços de personalidade, mas também as habilidades cognitivas, decidiu-se realizar uma segunda revisão sistemática para identificar as habilidades cognitivas que atuam como preditores de desempenho nesse contexto. A partir disso, será possível obter o levantamento, com base na literatura, de traços de personalidade e de habilidades cognitivas que mais predizem desempenho do trabalho na segurança pública.

MANUSCRITO 2

Revisão sistemática sobre habilidades cognitivas e seu papel de predição no desempenho de
profissionais da Segurança Pública

*Systematic review on cognitive abilities and their predictive role in the performance of Public
Security professionals*

Resumo: No contexto da segurança pública, uma avaliação psicológica criteriosa é essencial para garantir que os candidatos possuam as habilidades emocionais e cognitivas necessárias para lidar com os desafios da profissão. As habilidades cognitivas são normalmente consideradas um dos preditores mais consistentes de desempenho do trabalho. Esta revisão sistemática, portanto, buscou investigar preditores individuais de desempenho no trabalho, com ênfase nas habilidades cognitivas, no contexto da segurança pública. Foram utilizados os descritores “*cognitive abilit**”, “*police*”, “*performance*” e “*fire**”. As buscas foram feitas nas bases de dados *Web of Science*, *Scopus*, *PsycINFO* e *PubMed*, sem restrição de período, abrangendo todos os estudos até outubro de 2024. Inicialmente, foram identificados 211 estudos e, ao final, 15 foram avaliados. Os achados indicaram uma relação consistente entre as habilidades cognitivas e os diferentes tipos de desempenho de profissionais da segurança pública, endossando a importância da avaliação dessas habilidades em processos seletivos deste contexto.

Palavras-chave: habilidades cognitivas; segurança pública; desempenho do trabalho; validade preditiva.

Abstract: In the context of public security, a thorough psychological assessment is essential to ensure that candidates possess the emotional and cognitive abilities necessary to handle the challenges of the profession. Cognitive abilities are typically considered one of the most consistent predictors of job performance. This systematic review, therefore, aimed to investigate individual predictors of job performance, with an emphasis on cognitive abilities, in the context of public security. The descriptors "cognitive abilit*", "police", "performance", and "fire*" were used. Searches were conducted in the Web of Science, Scopus, PsycINFO, and PubMed databases, with no time restrictions, covering all studies up to October 2024. Initially, 211 studies were identified, and 15 were ultimately evaluated. The findings indicated a consistent relationship between cognitive abilities and the different types of performance of public safety professionals, endorsing the importance of assessing these abilities in selection processes in this context.

Keywords: cognitive abilities; public security; job performance; predictive validity.

Cada vez mais se discute a importância do colaborador para o crescimento e o desenvolvimento de uma organização. Entretanto, essa realidade só é alcançada por meio de uma soma de fatores, iniciando-se pelo próprio processo de seleção e recrutamento, além do treinamento e de práticas de recursos humanos que promovem a retenção desses colaboradores na organização, tornando-os motivados e satisfeitos. Esses fatores contribuem, entre outros aspectos, para a diminuição da rotatividade, do absenteísmo e da baixa performance profissional (Abbasi et al., 2020; Haider et al., 2015)

No que se refere ao processo de seleção e recrutamento, espera-se que a organização compreenda as características do cargo pleiteado e suas necessidades, objetivando, assim, uma seleção de candidatos que possuam o perfil mais adequado (Faiad et al., 2012; 2018; 2022). Uma das formas de se fazer essa seleção é por meio da avaliação psicológica, em que são avaliados construtos que, juntos, podem vir a se tornar bons preditores de desempenho profissional, corroborando ainda mais para a importância e o propósito da avaliação psicológica para esses processos (Thadeu et al., 2012).

No contexto da segurança pública, a importância da avaliação psicológica realizada em processos seletivos é ainda mais evidente devido às particularidades envolvidas. Profissionais dessa área enfrentam situações de alta periculosidade, o que demanda um conjunto de habilidades emocionais e cognitivas específicas (Magny & Todak, 2021; Sanders, 2008; Skoglund, 2024). Assim, a avaliação psicológica torna-se fundamental para selecionar candidatos que não apenas atendam às exigências técnicas do cargo, mas também apresentem um perfil mais propício para lidar com os desafios e as especificidades do contexto. Logo, avaliar adequadamente os construtos julgados importantes pelo Estudo Científico do Cargo é crucial para prever o desempenho futuro dos candidatos e a sua capacidade de atuar de forma eficaz e segura em situações críticas.

Desempenho no trabalho

A melhoria do desempenho no trabalho é de suma importância não apenas para o desenvolvimento de carreira dos profissionais, mas também para que as organizações alcancem os seus objetivos. Para os trabalhadores, um alto desempenho é um fator determinante para o seu progresso profissional e ainda para a sua competitividade no mercado de trabalho, enquanto que, para as organizações, colaboradores de alta performance são cruciais para garantir a realização de metas estratégicas e a obtenção de vantagem competitiva (Abbasi et al., 2020).

Nessa perspectiva, as diferenças individuais representam uma abordagem teórica relevante ao buscar identificar as características pessoais que influenciam o desempenho profissional. Habilidades cognitivas e traços de personalidade, por exemplo, têm sido amplamente estudados como preditores de desempenho futuro no trabalho, evidenciando a importância de se compreender e avaliar os elementos individuais que possam contribuir para uma performance adequada (Arnold et al., 2020; Sonnentag & Frese, 2002).

Ademais, a literatura sugere que o desempenho no trabalho deve ser compreendido de forma multidimensional, abrangendo, entre outros, três componentes principais: o desempenho de tarefa, relacionado à execução das atividades essenciais do cargo; o desempenho contextual (ou desempenho de cidadania organizacional), que se refere a comportamentos que promovem o funcionamento social e psicológico da organização; e o desempenho contraproducente, que faz referência a comportamentos que prejudicam os interesses da organização (Ferreira & Nascimento, 2016; Salgado, 2017; Sonnentag & Frese, 2002). Essa compreensão multidimensional permite uma análise mais robusta sobre os preditores de desempenho, auxiliando na elaboração de estratégias mais eficazes para a seleção, o desenvolvimento e a gestão de pessoas nas organizações.

Habilidades cognitivas como preditoras de desempenho

A habilidade mental geral (*General Mental Ability – GMA*), baseada na concepção unitária de Spearman sobre inteligência, é considerada um dos preditores mais consistentes de desempenho do trabalho, levando em conta, inclusive, a performance em ocupações de diferentes naturezas e complexidades (Hunter et al., 2006; McDaniel & Banks, 2010; Salgado, 2017; Salgado & Moscoso, 2019; Schmidt et al., 2016). Encontra-se, na literatura, relações preditivas entre a GMA e diversos critérios de desempenho, tais como: notas, avaliação de instrutores, registros de produção, supervisão de desempenho geral no trabalho (Salgado & Moscoso, 2019), comportamento de cidadania organizacional e desempenho da tarefa (Dhliwayo & Coetzee, 2020).

Há vertentes teóricas que defendem que habilidades cognitivas específicas trazem validade incremental para além da GMA (Bertua et al., 2005; Bryant, 2020; Salgado, 2017), chegando, inclusive, a resultados que demonstram que algumas dessas habilidades podem se tornar preditores mais importantes do que a própria GMA. Isso foi possível observar para habilidades como a compreensão verbal (Lang et al., 2010; Lang & Kell, 2020), além de habilidade matemática e visuoespaciais (Lang & Kell, 2020), entre outras (Kell & Lang, 2017).

Apesar das habilidades cognitivas serem consideradas preditoras importantes para o desempenho do trabalho, entende-se que a complexidade da ocupação em si pode ser um moderador dessa relação. Isso porque para os de maior complexidade, há uma maior capacidade preditiva por parte da GMA, em comparação com os trabalhos de menor nível de complexidade (Bertua et al., 2005; Lang et al., 2010; Schmidt et al., 2016).

Ademais, observa-se que, em comparação com outras características individuais, como traços de personalidade e variáveis demográficas, a GMA é apontada como o maior preditor no que se refere ao desempenho geral do trabalho e ao desempenho da tarefa (Dhliwayo & Coetzee, 2020; Salgado, 2017). Entretanto, no que tange ao desempenho

contraproducente e ao desempenho contextual, alguns traços de personalidade se destacam como preditores mais importantes (Ferreira & Nascimento, 2016; Gonzalez-Mulé et al., 2014; Salgado, 2017; Trent et al., 2020; Udin & Yuniawan, 2020).

Neste sentido, o presente estudo tem como objetivo realizar uma revisão sistemática, com o intuito de identificar preditores individuais de desempenho no trabalho, com ênfase específica nas habilidades cognitivas, no contexto da segurança pública. A pesquisa busca mapear e analisar evidências empíricas que demonstrem como diferentes capacidades cognitivas influenciam o desempenho de profissionais desse contexto, considerando as exigências específicas e os inerentes a ele.

Método

Abordagem de pesquisa

Uma revisão sistemática da literatura foi conduzida com o intuito de identificar habilidades cognitivas que indicassem uma relação preditiva com o desempenho no trabalho no contexto da segurança pública. Para assegurar transparência, clareza e credibilidade, a revisão seguiu as diretrizes do Preferred Reporting Items for Systematic reviews and Meta-Analyses (PRISMA 2020) (Page et al., 2021).

Critérios de elegibilidade

Considerando o objetivo do estudo, foram estabelecidos alguns critérios de inclusão e exclusão para orientar a seleção dos artigos a serem analisados. Os critérios de inclusão definidos foram estudos que: a) avaliassem habilidades cognitivas; b) também considerassem a avaliação do desempenho no trabalho como um dos objetivos; c) que considerassem o contexto da segurança pública; e d) que fossem artigos científicos.

Foram critérios de exclusão: a) não avaliavam a relação preditiva entre habilidades cognitivas e o desempenho do trabalho; b) que não incluíssem o público-alvo desta revisão

(profissionais de segurança pública) ou ainda que, ao incluir, misturassem com outros participantes de forma que não fosse possível identificá-los; d) que fossem artigos de revisão ou ensaios teóricos. Ressalta-se que não foi estabelecido nenhum critério temporal, abarcando, assim, todos os estudos publicados até outubro de 2024.

Estratégias de busca

As buscas foram conduzidas nas bases de dados *Web of Science*, *Scopus*, *Psycinfo* e *PubMed*, sem restrição de período. A estratégia de busca adotada para os descritores foi: “cognitive abilit*” AND “police” AND “performance” e “cognitive abilit*” AND “performance” AND “fire*”, dessa forma foi possível abarcar todo o público de profissionais da segurança pública.

Processo de seleção

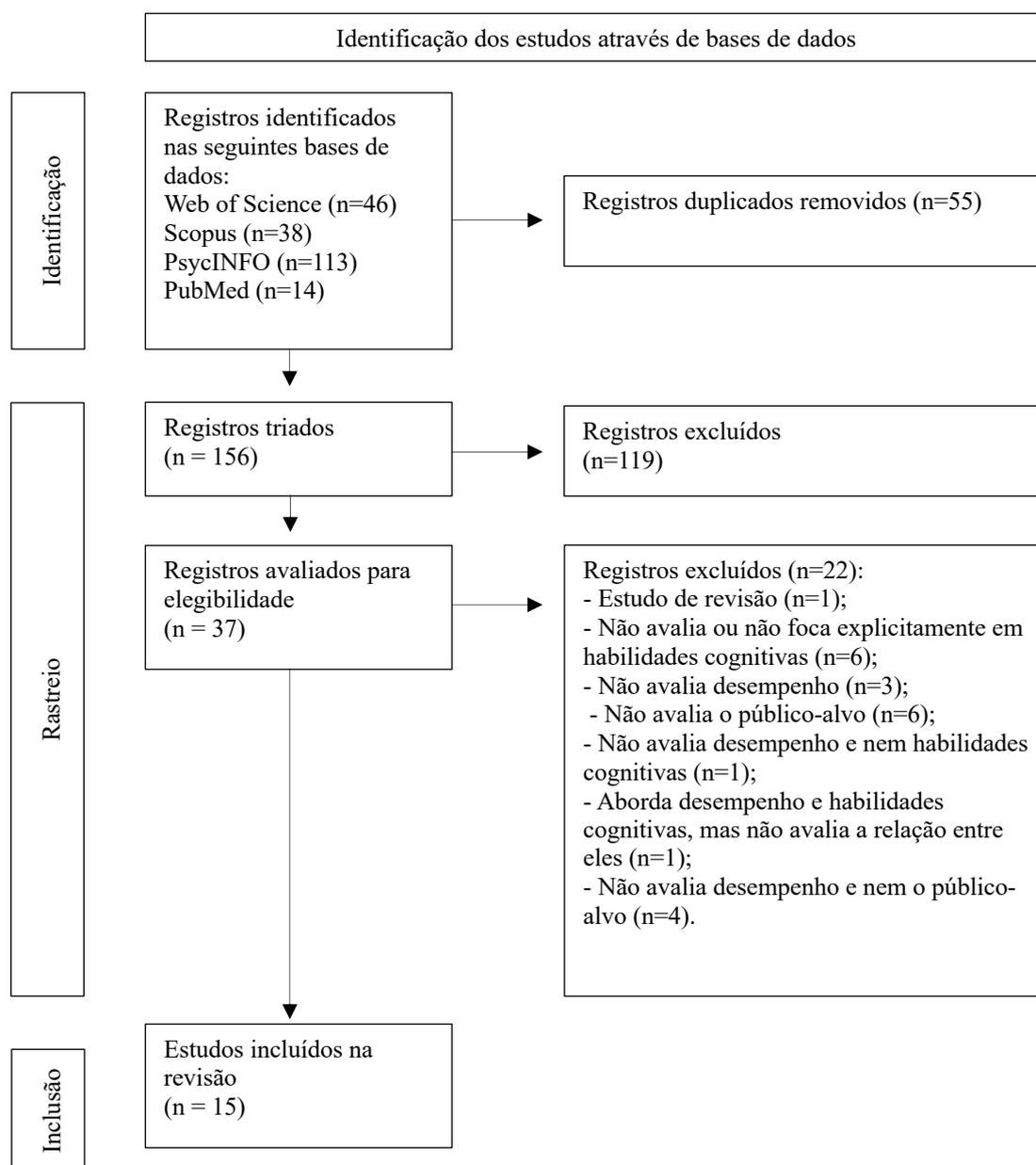
O processo de seleção dos artigos foi conduzido em três etapas. Na primeira delas, foram extraídos os estudos identificados nas buscas de cada base de dados (211 ao todo) e, em seguida, as duplicatas foram removidas (55 artigos). Esses estudos foram organizados em uma planilha de acordo com as seguintes informações: base de dados, autores, título, revista, ano de publicação e resumo.

A segunda etapa consistiu na primeira triagem dos estudos, realizada de forma independente por três pesquisadores. Cada um respondeu a três perguntas para todos os artigos avaliados: 1) “o estudo avalia habilidades cognitivas?”; 2) “avalia o desempenho do trabalho?”; e 3) “a amostra é composta por profissionais de segurança pública?”. Além disso, foram identificados e excluídos 8 artigos de revisão nesta primeira triagem. Ao final da análise, as avaliações foram comparadas e, caso houvesse uma indicação positiva por parte de um dos pesquisadores nos três critérios adotados, o artigo avançava para a segunda triagem. Com base nesse critério, mais 111 estudos foram excluídos.

Com isso, iniciou-se a terceira etapa do processo de seleção com 37 artigos. Nesta fase, os artigos foram analisados com uma leitura mais detalhada. Os autores responderam às mesmas três perguntas já mencionadas, e quaisquer divergências nas avaliações foram discutidas em conjunto para decidir pela inclusão ou exclusão dos artigos. Após essa análise, apenas um artigo de revisão foi identificado e mais 21 artigos foram excluídos. Dessa forma, restaram 15 estudos que foram selecionados para análise completa. O processo de seleção dos estudos está resumido na Figura 1, a seguir.

Figura 1

Fluxograma da seleção de estudos de acordo com PRISMA 2020



Viés de seleção

Para reduzir o viés de seleção durante a análise dos estudos, foram adotadas algumas medidas. Inicialmente, os autores responsáveis pela triagem e análise dos artigos o fizeram de forma independente. Sempre que surgia uma divergência, o estudo era reavaliado na próxima triagem.

Registro e análise dos dados

Para auxiliar a análise e comparação dos artigos selecionados, organizou-se, em um documento, as seguintes informações de cada artigo: título do artigo, revista em que foi publicado, ano, tipo de força, país em que foi realizado o estudo, objetivo, característica da amostra, se foi avaliada habilidade geral e/ou específica (se específica, qual habilidade), tipo de desempenho avaliado, forma de mensuração do desempenho, análises estatísticas empregadas, principais resultados, detalhar se o artigo abordou uma relação com traços de personalidade e observações pontuais.

Resultados

Características gerais dos estudos

Essa revisão identificou 15 artigos cujo objetivo era avaliar a relação preditiva entre habilidades cognitivas e o desempenho do trabalho de profissionais da segurança pública. Após análise dos artigos, foi identificado que em relação à distribuição geográfica das publicações, os Estados Unidos são protagonistas com quatro publicações, seguido por Canadá, Israel e Suécia com duas publicações em cada um desses países. Quanto ao tipo de profissional avaliado, a maioria dos estudos, 11 de 15 analisados, se dedicou a testar candidatos ou recrutas em processos de seleção para depois avaliar seu desempenho nos primeiros anos de trabalho ou na própria academia de formação. Dois desses estudos avaliaram oficiais de alto escalão em testes de promoção ou situações similares e outros dois avaliaram profissionais, já com certo tempo de serviço, em práticas específicas como

entrevistas com vítimas de abuso e eficácia na tomada de decisão em situações críticas.

Desses estudos, 14 trataram de vários níveis e seções de diferentes forças policiais e somente um avaliou especificamente os bombeiros militares.

No que tange ao período de publicação desses estudos, observou-se que dos 15 artigos avaliados, publicados de 1989 até o mais recente em 2024, houve uma predominância em 2008, com dois estudos publicados neste período. Por fim, no que se refere às revistas em que foram publicados tais estudos, identificou-se uma preponderância de publicações no *International Journal of Selection and Assessment*, com três artigos, seguido do *Journal of Applied Psychology*, com dois artigos.

Habilidades cognitivas avaliadas

Inicialmente, ao analisar os estudos em questão, observou-se uma significativa diversidade entre as habilidades cognitivas avaliadas. A título de exemplo, o que era denominado inteligência geral em um artigo, adotava outra perspectiva teórica em outro estudo. De forma geral, a maior parte dos estudos, 11 dos 15 analisados, baseou-se numa perspectiva de inteligência geral (ou habilidade mental geral ou ainda habilidades cognitivas). Por vezes esse construto foi avaliado como a combinação de duas ou mais habilidades cognitivas específicas, como foi o caso de Berges e colaboradores (2018), em que consideraram a junção dos raciocínios abstrato e espacial. Já os demais artigos avaliaram habilidades cognitivas específicas, utilizando diferentes medidas para cada habilidade avaliada e sem fazer menção a um construto geral que englobasse todas as habilidades em questão.

Na Tabela 1 é possível verificar os tipos de habilidade cognitiva avaliada em cada estudo. Ressalta-se que os artigos que apresentam habilidades entre parênteses fazem referência àqueles em que os autores denominaram um construto maior (ex.: Habilidades Cognitivas, Habilidade Mental Geral, Inteligência Geral) como a representação do conjunto

de habilidades específicas analisadas. Entretanto, alguns desses estudos analisaram considerando apenas o construto geral, enquanto outros levaram em conta o construto geral e as próprias habilidades específicas.

Tabela 1

Habilidades cognitivas avaliadas em cada estudo

Autores	Habilidades cognitivas avaliadas
Pynes e Bernardin (1989)	Inteligência Geral
Dayan et al. (2002)	Inteligência Geral (Raciocínio não-verbal, Compreensão de leitura e Raciocínio numérico)
Surrette e Serafino (2003)	Habilidade Cognitiva Geral e Habilidade de Leitura
Krause et al. (2006)	Habilidades Cognitivas (Compreensão verbal, habilidade numérica e velocidade perceptual)
Dilchert et al. (2007)	Raciocínio Verbal, Raciocínio Abstrato e Inteligência Geral.
Dayan et al. (2008)	Habilidades Cognitivas (Raciocínio Não-Verbal, Raciocínio Numérico e Compreensão de Leitura)
Meijer et al. (2008)	Compreensão verbal, raciocínio numérico, fluência de palavras, habilidade espacial e raciocínio indutivo.
Annell et al. (2014)	Inteligência Geral, Inteligência Cristalizada e Raciocínio Visuoespacial
Lievens et al. (2015)	Raciocínio Verbal
Lafontaine e Cyr (2016)	Habilidades Cognitivas (inferência, reconhecimento de suposições, dedução, interpretação e avaliação de argumentos)
Lafontaine e Cyr (2017)	Habilidades Cognitivas (inferência, reconhecimento de suposições, dedução, interpretação e avaliação de argumentos)
Berges et al. (2018)	Habilidade Mental Geral (raciocínio espacial e raciocínio abstrato)
Hamilton et al. (2019)	Velocidade de Processamento Visual, Acuidade Visual e Controle Inibitório, Memória Visual e Orientação Espacial.
Vestberg et al. (2021)	Funções Executivas
Skoglund (2024)	Habilidades Cognitivas (linguagem, raciocínio verbal e raciocínio lógico)

Tipos de desempenho avaliados

Os tipos de desempenho avaliados nos artigos foram categorizados de acordo com três tipos de desempenho normalmente discutidos na literatura: 1) desempenho da tarefa, que se refere à maneira como os profissionais executam as atividades principais e essenciais para o

trabalho (Salgado, 2017); 2) comportamento de cidadania organizacional, que está relacionado a atitudes que promovem os objetivos da organização, contribuindo positivamente para o ambiente social e psicológico (Dalal et al., 2020); e, 3) desempenho contraproducente, que envolve ações dos colaboradores que prejudicam os interesses e metas da organização, causando danos à instituição e seus stakeholders (Ferreira & Nascimento, 2016; Salgado, 2017).

Levando em conta tais categorias, observou-se que houve uma predominância na avaliação do desempenho da tarefa. Nesse sentido, foram avaliadas diferentes atividades do contexto policial e de bombeiros militares, tais como a realização de entrevistas em casos de crianças vítimas de abuso infantil (Lafontaine & Cyr, 2016; 2017), uso da arma de fogo (Hamilton et al., 2019), fase de treinamento no trabalho (similar a um estágio probatório; Skoglund, 2024) e, principalmente, o próprio desempenho de candidatos nos cursos de formação profissional (e.g. Berges et al., 2018; Dayan et al., 2002; Krause et al., 2006; Pynes & Bernardin, 1989).

Em seguida, também foram identificados estudos que focaram, dentre outros objetivos, na análise de comportamentos de cidadania organizacional, tais como cooperação, iniciativa de trabalho (Pynes & Bernardin, 1989), integridade, relacionamento interpessoal, trabalho em equipe e autocontrole (Dayan et al., 2002). Por fim, observou-se também estudos voltados à avaliação de comportamentos contraproducentes, como foi o caso da análise do nível de agressividade física e/ou verbal dos policiais (Dayan et al., 2002), como também da avaliação de registros organizacionais de profissionais que recém ingressaram na corporação, levantando dados como número de reclamações de cidadãos formalmente registradas contra um policial ou ainda envolvimento em acidente de carro com culpa (Dilchert et al., 2007).

Relação preditiva entre habilidades cognitivas e desempenho no trabalho

Em geral, grande parte dos resultados relacionados ao uso dos testes de habilidades cognitivas indicaram ter obtido relações preditivas positivas e significativas com os tipos de desempenho avaliados. Inicialmente, em estudos que objetivaram compreender o impacto das características individuais dos policiais no seu desempenho em entrevistas investigativas, especialmente com crianças vítimas de abuso sexual, observou-se que as habilidades cognitivas desses entrevistados eram preditores positivos e significativos desse desempenho. Os autores argumentam que policiais com habilidades cognitivas mais altas tendem a utilizar perguntas que permitam obter respostas mais detalhadas da criança (Lafontaine & Cyr, 2016; 2017).

Ainda considerando uma atividade mais específica do contexto policial, o estudo de Hamilton et al. (2019) demonstrou a importância das habilidades cognitivas para profissionais que utilizam armas de fogo. Nesse estudo, dois grupos de policiais treinaram diferentes habilidades cognitivas, sendo um grupo mais focado para habilidades que estão relacionadas à decisão de atirar/não atirar (ex.: controle de impulso, velocidade de processamento visual), enquanto o outro grupo treinou habilidades que não estão relacionadas a esse tipo de decisão (ex.: memória visual, orientação espacial). Os resultados demonstraram que houve melhora significativa no desempenho de policiais que treinaram as habilidades mais voltadas para a decisão de atirar/não atirar (Hamilton et al., 2019).

Em um estudo com policiais considerados de elite, Vestberg et al. (2021) identificaram a importância das funções executivas, em especial as consideradas de ordem superior (flexibilidade cognitiva e criatividade), para a seleção dessa classe de profissionais. Isso porque, de acordo com os autores, em um contexto de rápida mudança, em que são necessárias adaptações ágeis e eficazes, policiais com maiores níveis de funções executivas desempenham melhor as suas atividades.

Em geral, os estudos analisados indicaram também o interesse dos autores em comparar os resultados de predição de desempenho alcançados tanto pelos testes de habilidades cognitivas quanto pelos Centros de Avaliação, os quais são normalmente utilizados nos treinamentos de policiais recém aprovados nos processos seletivos. Os estudos que compartilharam esse mesmo objetivo identificaram a predição positiva de desempenho para ambas as formas de avaliação (Dayan et al., 2002; 2008; Krause et al., 2006; Pynes & Bernardin, 1989).

Entretanto, dois artigos encontraram resultados divergentes, sendo que um deles considerou que os Centros de Avaliação apresentaram uma validade incremental para além dos testes cognitivos (Krause et al., 2006), enquanto outro estudo constatou que as habilidades cognitivas se correlacionaram mais fortemente (e positivamente) com desempenho no treinamento e no próprio trabalho, quando comparados com os Centros de Avaliação (Pynes & Bernardin, 1989). Focando na análise do desempenho desses profissionais nas academias, outros dois estudos também indicaram uma relação positiva entre as habilidades cognitivas e o desempenho em treinamento (Annell et al., 2014; Berges et al., 2018).

No que tange aos comportamentos contraproducentes, um estudo demonstrou uma relação negativa e significativa entre as habilidades cognitivas e esse tipo de comportamento. Apesar de ser um tipo de relação preditiva mais frequentemente estudada com traços de personalidade, os autores discutiram que pessoas que apresentam um alto nível de habilidades cognitivas, em geral, acabam considerando mais as possíveis consequências dos seus atos, o que muitas vezes a impedem de se engajar em comportamentos contraproducentes (Dilchert et al., 2007).

Como indicado anteriormente, apenas um dos 15 estudos analisados dedicou-se a avaliar o desempenho de bombeiros militares. Esse artigo, em concordância com os demais

estudos já apresentados, também indicou uma relação positiva existente entre habilidades cognitivas e o desempenho do treinamento de bombeiros, após a aprovação no processo seletivo de entrada na corporação. Inclusive, observou-se que a inteligência geral foi o preditor mais relevante desse tipo de desempenho, quando comparado aos demais preditores do estudo (Berges et al., 2018).

Por fim, na contramão dos resultados apresentados até então, alguns artigos não identificaram resultado significativo quanto à relação entre as habilidades cognitivas e o desempenho de policiais. Lievens et al. (2015) não observaram a relação entre raciocínio verbal e o resultado de aprovação no processo seletivo para ingresso na corporação, assim como também não foi identificada essa relação com o desempenho de treinamento na academia de formação policial. Surette e Serafino (2003) avaliaram o desempenho do trabalho de policiais e também não identificaram nenhuma associação com os testes de habilidade cognitiva aplicados. E ainda um estudo mais recente relatou uma predição negativa das habilidades cognitivas com desempenho na etapa de treinamento de trabalho, ou normalmente conhecida como estágio probatório (Skoglund, 2024). Os autores desse estudo associaram tal achado à falta de estudos na literatura que demonstrem as propriedades psicométricas das medidas utilizadas no processo seletivo avaliado (Skoglund, 2024).

Personalidade, habilidades cognitivas e desempenho no trabalho

Alguns dos estudos buscaram ainda comparar os traços de personalidade com as habilidades cognitivas dos indivíduos estudados, para verificar como cada um desses preditores se comporta na relação com o desempenho no trabalho. Apesar de um estudo, por exemplo, ter encontrado que os traços de personalidade tiveram pouca validade preditiva, quando comparados aos testes de habilidades cognitivas (Meijer et al., 2008), outro artigo obteve resultados mais promissores com os testes de personalidade (Dayan et al., 2002). Este último descreveu um aumento significativo na validade preditiva dos testes de habilidades

cognitivas quando associados com avaliações de personalidade. Nesse sentido, considerando a Teoria do Big Five, a qual foi amplamente adotada por essas pesquisas, o fator conscienciosidade destacou-se como o que melhor contribuiu para a validade preditiva dos testes de habilidade cognitiva.

Além disso, em um dos estudos que buscou avaliar o desempenho na condução de entrevistas investigativas, identificou-se que fatores de personalidade foram preditores mais consistentes do que as habilidades cognitivas para certos aspectos desse desempenho. A inteligência emocional, amabilidade, neuroticismo e extroversão estão mais associadas com aspectos como adesão ao protocolo a ser seguido e o uso de perguntas abertas. Os autores indicam que, para essas dimensões da condução da entrevista, as características individuais não cognitivas precisam ser ainda mais levadas em conta, quando comparadas às habilidades cognitivas (Lafontaine & Cyr, 2017).

Por fim, um outro artigo objetivou avaliar evidências de validade de medidas cognitivas e não cognitivas em processos seletivos, além de investigar possíveis diferenças étnicas relacionadas a essas medidas. Ressalta-se que, nesse caso, considerou-se um grupo de nativos dos Países Baixos como grupo majoritário e grupos de imigrantes ou filhos de imigrantes como um grupo minoritário. Nesse contexto, os autores identificaram que no grupo minoritário, as habilidades cognitivas eram preditores mais consistentes de desempenho na academia policial do que os traços de personalidade avaliados. Entretanto, foram encontrados resultados exatamente opostos no grupo majoritário (Meijer et al., 2008).

Discussão

O presente estudo destacou a relevância das habilidades cognitivas como preditores de desempenho no trabalho, especialmente no contexto da segurança pública. Os 15 artigos analisados consideraram diferentes habilidades cognitivas a serem avaliadas, como a própria habilidade mental geral (GMA) e diversas habilidades específicas, como raciocínio verbal,

numérico e abstrato. Os resultados alcançados nesta revisão estão alinhados com o discutido na literatura quanto ao fato da GMA representar um dos preditores mais consistentes de desempenho em diferentes ocupações (Salgado, 2017; Schmidt et al., 2016).

Inicialmente, os estudos analisados reforçaram que, em muitas situações, as habilidades cognitivas não apenas se correlacionam positivamente com o desempenho da tarefa, como também se comportam como preditores negativos de comportamentos contraproducentes. Por exemplo, o trabalho de Dilchert et al. (2007) observou que indivíduos com maiores escores em medidas de habilidades cognitivas tendiam a evitar comportamentos desviantes, o que, no contexto da segurança pública, se torna crucial tendo em vista a alta responsabilidade inerente às carreiras desse contexto.

É importante também considerar as limitações dos estudos analisados. Algumas pesquisas não identificaram uma relação significativa entre habilidades cognitivas e desempenho (Lievens et al., 2015; Surrrette & Serafino, 2003), enquanto outro estudo identificou uma relação negativa, indicando a necessidade de avaliações mais robustas (Skoglund, 2024). Tais discrepâncias nos resultados podem ser atribuídas a medidas sem evidências de validade ou ainda a problemas na forma de se avaliar o critério pretendido, como o próprio desempenho dos profissionais. Apesar desses achados, ao comparar com os demais estudos, estes representaram a minoria frente à quantidade de artigos analisados.

Por fim, a interação entre habilidades cognitivas e traços de personalidade também foi tópico de interesse comum entre alguns artigos. A combinação dessas dimensões, como já discutido na literatura (Arnold et al., 2020; Salgado, 2017), pode oferecer uma compreensão mais holística do desempenho do trabalho. No caso dos artigos analisados, além de poderem atuar como preditores de diferentes tipos de desempenho, a união dessas dimensões pode ainda auxiliar na capacidade preditiva que elas possuem sobre o desempenho avaliado, como

foi o caso do fator conscienciosidade que se destacou por contribuir para a validade preditiva dos testes de habilidade cognitiva (Dayan et al., 2002).

Diante do exposto, esta revisão sistemática reforça a importância de avaliar as habilidades cognitivas em processos seletivos no contexto da segurança pública. Ademais, os achados desta revisão destacam também a relevância de combinar a avaliação das habilidades cognitivas com outros preditores, como é o caso dos traços de personalidade, aprimorando, assim, os processos de seleção e a formação de profissionais no contexto da segurança pública.

Limitação e agenda para pesquisas futuras

Em suma, essa revisão sistemática objetivou identificar habilidades cognitivas que atuam como preditores de desempenho do trabalho no contexto da segurança pública. No entanto, vale destacar uma limitação observada durante o desenvolvimento desta revisão. Em decorrência do baixo quantitativo de estudos que atendiam ao objetivo proposto, optou-se por não adotar um modelo teórico de base, associado às habilidades cognitivas, para a seleção e análise dos artigos. Entretanto, também em decorrência disso, os achados foram bastante diversos, dificultando a organização dos resultados encontrados. Ainda assim, essa limitação pode indicar uma possibilidade de agenda de pesquisa futura, em que seja adotado um modelo de base para permitir uma comparação mais direta entre os artigos analisados e promovendo contribuições ainda mais precisas.

Referências

*artigos analisados na revisão sistemática

- Abbasi, S. G., Tahir, M. S., Abbas, M., & Shabbir, M. S. (2020). Examining the relationship between recruitment & selection practices and business growth: An exploratory study. *Journal of Public Affairs*, 22(2), 1-5. <https://doi.org/10.1002/pa.2438>
- *Annell, S., Sjöberg, A., & Sverke, M. (2014). Use and interpretation of test scores from limited cognitive test batteries: how g+ Gc can equal g. *Scandinavian Journal of Psychology*, 55(5), 399-408. <https://doi.org/10.1111/sjop.12140>
- Arnold, J., Coyne, I., Randall, R., & Patterson, F. (2020). Individual differences. In J. Arnold, I. Coyne, R. Randall, & F. Patterson (Eds.), *Work psychology: Understanding human behaviour in the workplace* (pp. 32-67). Pearson Education.
- *Berges, A., Fernández-del-Río, E., & Ramos-Villagrasa, P. J. (2018). The prediction of training proficiency in firefighters: A study of predictive validity in Spain. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 34(1), 10-15. <https://doi.org/10.5093/jwop2018a2>
- Bertua, C., Anderson, N., & Salgado, J. F. (2005). The predictive validity of cognitive ability tests: A UK meta-analysis. *Journal of Occupational and Organizational psychology*, 78(3), 387-409. <https://doi.org/10.1348/096317905X26994>
- Bryant, F. B. (2000). Assessing the validity of measurement. In: L. G. Grimm & P. R. Yarnold (Eds.), *Reading and understanding more multivariate statistics*, p. 99-146. American Psychological Association.
- Dalal, R. S., Alaybek, B., & Lievens, F. (2020). Within-person job performance variability over short timeframes: Theory, empirical research, and practice. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 7, 421-449. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012119-045350>

- *Dayan, K., Fox, S., & Kasten, R. (2008). The preliminary employment interview as a predictor of assessment center outcomes. *International Journal of Selection and Assessment*, 16(2), 102-111. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2389.2008.00415.x>
- *Dayan, K., Kasten, R., & Fox, S. (2002). Entry-level police candidate assessment center: An efficient tool or a hammer to kill a fly?. *Personnel Psychology*, 55(4), 827-849. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2002.tb00131.x>
- Dhliwayo, P., & Coetzee, M. (2020). Cognitive intelligence, emotional intelligence and personality types as predictors of job performance: Exploring a model for personnel selection. *SA Journal of Human Resource Management*, 18, 1-13. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v18i0.1348>
- *Dilchert, S., Ones, D. S., Davis, R. D., & Rostow, C. D. (2007). Cognitive ability predicts objectively measured counterproductive work behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 92(3), 616. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.3.616>
- Faiad, C., & Alves, I. C. B. (2018). Contribuições do Satepsi para avaliações psicológicas compulsórias (trânsito, porte de arma e concursos públicos). *Psicologia: ciência e profissão*, 38(spe), 50-59. <https://doi.org/10.1590/1982-3703000208851>
- Faiad, C., Coelho Junior, F. A., Caetano, P. F., & Albuquerque, A. S. (2012). Análise profissiográfica e mapeamento de competências nas instituições de segurança pública. *Psicologia: Ciência e profissão*, 32, 388-403. <https://doi.org/10.1590/S1414-98932012000200009>
- Faiad, C., Santos, A. P. D., Lobosque, E. M. G., Sant'Anna Filho, O., Prado, L. V. D., & Coelho Junior, F. A. (2021). Avaliação psicológica em concursos públicos e porte de arma: histórico e desafios. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 41, e252456. <https://doi.org/10.1590/1982-3703003252456>

- Ferreira, M. F., & Nascimento, E. D. (2016). Relationship between personality traits and counterproductive work behaviors. *Psico-USF*, *21*, 677-685.
<https://doi.org/10.1590/1413-82712016210319>
- Gonzalez-Mulé, E., Mount, M. K., & Oh, I. S. (2014). A meta-analysis of the relationship between general mental ability and nontask performance. *Journal of Applied Psychology*, *99*(6), 1222-1243. <https://doi.org/10.1037/a0037547>
- Haider, M., Rasli, A., Akhtar, C. S., Yusoff, R. B. M., Malik, O. M., Aamir, A., ... & Tariq, F. (2015). The impact of human resource practices on employee retention in the telecom sector. *International Journal of Economics and Financial Issues*, *5*(1), 63-69.
- *Hamilton, J. A., Lambert, G., Suss, J., & Biggs, A. T. (2019). Can cognitive training improve shoot/don't-shoot performance? Evidence from live fire exercises. *The American Journal of Psychology*, *132*(2), 179-194.
<https://doi.org/10.5406/amerjpsyc.132.2.0179>
- Hunter, J. E., Schmidt, F. L., & Le, H. (2006). Implications of direct and indirect range restriction for meta-analysis methods and findings. *Journal of Applied Psychology*, *91*(3), 594. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.3.594>
- Kell, H. J., & Lang, J. W. (2017). Specific abilities in the workplace: More important than g?. *Journal of Intelligence*, *5*(2), 1-18. <https://doi.org/10.3390/jintelligence5020013>
- *Krause, D. E., Kersting, M., Heggestad, E. D., & Thornton III, G. C. (2006). Incremental validity of assessment center ratings over cognitive ability tests: A study at the executive management level. *International Journal of Selection and Assessment*, *14*(4), 360-371. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2389.2006.00357.x>

- *Lafontaine, J., & Cyr, M. (2016). A study of the relationship between investigators' personal characteristics and adherence to interview best practices in training. *Psychiatry, psychology and law*, 23(5), 782-797. <https://doi.org/10.1080/13218719.2016.1152925>
- *Lafontaine, J., & Cyr, M. (2017). The relation between interviewers' personal characteristics and investigative interview performance in a child sexual abuse context. *Police practice and research*, 18(2), 106-118. <https://doi.org/10.1080/15614263.2016.1242423>
- Lang, J. W., & Kell, H. J. (2020). General mental ability and specific abilities: Their relative importance for extrinsic career success. *Journal of Applied Psychology*, 105(9), 1047. <https://doi.org/10.1037/ap10000472>
- Lang, J. W., Kersting, M., Hülshager, U. R., & Lang, J. (2010). General mental ability, narrower cognitive abilities, and job performance: The perspective of the nested-factors model of cognitive abilities. *Personnel psychology*, 63(3), 595-640. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2010.01182.x>
- *Lievens, F., De Corte, W., & Westerveld, L. (2015). Understanding the building blocks of selection procedures: Effects of response fidelity on performance and validity. *Journal of Management*, 41(6), 1604-1627. <https://doi.org/10.1177/0149206312463941>
- Magny, O., & Todak, N. (2021). Emotional intelligence in policing: a state-of-the-art review. *Policing: An International Journal*, 44(6), 957-969. <https://doi.org/10.1108/PIJPSM-01-2021-0008>
- McDaniel, M. A., & Banks, G. C. (2010). General cognitive ability. In J. C. Scott & D. H. Reynolds (Eds.) *Handbook of Workplace Assessment* (pp. 61-80). San Francisco, CA: John Wiley & Sons, Inc.

- *Meijer, L. A., Born, M. P., Terlouw, G., & Van Der Molen, H. T. (2008). Criterion-Related Validity of Dutch Police-Selection Measures and Differences Between Ethnic Groups. *International Journal of Selection and Assessment*, 16(4), 321-332.
<https://doi.org/10.1111/j.1468-2389.2008.00438.x>
- Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., ... & Moher, D. (2021). The PRISMA 2020 statement: an updated guideline for reporting systematic reviews. *International journal of surgery*, 88, 105906.
<https://doi.org/10.1136/bmj.n71>
- *Pynes, J. E., & Bernardin, H. J. (1989). Predictive validity of an entry-level police officer assessment center. *Journal of Applied Psychology*, 74(5), 831.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.74.5.831>
- Salgado, J. F. (2017). Personnel Selection. *Oxford Research Encyclopedia of Psychology* (pp. 1-32). New York: Oxford University Press.
<https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190236557.013.8>
- Salgado, J. F., & Moscoso, S. (2019). Meta-analysis of the validity of general mental ability for five performance criteria: Hunter and Hunter (1984) revisited. *Frontiers in Psychology*, 10, 1-18. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02227>
- Schmidt, F. L., Oh, I. S., & Shaffer, J. A. (2016). The validity and utility of selection methods in personnel psychology: Practical and theoretical implications of 100 years. *Fox School of Business Research Paper*, 1-74.
- *Skoglund, T. H. (2024). The predictive validity of cognitive ability and personality tests toward police on-the-job training. *International Journal of Police Science & Management*, 26(2), 269-278. <https://doi.org/10.1177/14613557241228726>

- Sonnentag, S., & Frese, M. (2002). Performance concepts and performance theory. In S. Sonnentag (Ed.) *Psychological management of individual performance* (pp. 3-25). West Sussex, UK: John Wiley & Sons, Ltd.
- *Surrette, M. A., & Serafino, G. (2003). Validity Study Relationship between Personality and Law Enforcement Performance. *Applied HRM Research*, 8(2), 89-92.
- Thadeu, S. H., Ferreira, M. C., & Faiad, C. (2012). A avaliação psicológica em processos seletivos no contexto da segurança pública. *Avaliação Psicológica: Interamerican Journal of Psychological Assessment*, 11(2), 229-238.
- Trent, J. D., Barron, L. G., Rose, M. R., & Carretta, T. R. (2020). Tailored Adaptive Personality Assessment System (TAPAS) as an indicator for counterproductive work behavior: Comparing validity in applicant, honest, and directed faking conditions. *Military Psychology*, 32(1), 51-59. <https://doi.org/10.1080/08995605.2019.1652481>
- Udin, U. D. I. N., & Yuniawan, A. (2020). Psychological capital, personality traits of big-five, organizational citizenship behavior, and task performance: Testing their relationships. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(9), 781-790. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no9.781>
- *Vestberg, T., Tedeholm, P. G., Ingvar, M., Larsson, A. C., & Petrovic, P. (2021). Executive functions of Swedish counterterror intervention unit applicants and police officer trainees evaluated with design fluency test. *Frontiers in psychology*, 12, 580463. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.580463>

Apresentação do Manuscrito 3

As revisões sistemáticas realizadas nos manuscritos 1 e 2 identificaram, respectivamente, traços de personalidade e habilidades cognitivas que atuam como preditores de desempenho do trabalho no contexto da segurança pública. Tais estudos forneceram a base teórica para a identificação de preditores de desempenho nos manuscritos 3 e 4, que, juntos, buscam evidências de validade para as avaliações psicológicas realizadas em concurso público no contexto da segurança pública. Além disso, os artigos analisados em tais revisões embasaram a interpretação dos achados nos manuscritos 3 e 4, com base na literatura existente.

MANUSCRITO 3

Evidências de Validade Preditiva da Avaliação Psicológica em Concurso Público no Contexto
da Segurança Pública

*Predictive Validity Evidence of Psychological Assessment in Public Security Selection
Processes*

Resumo: A avaliação psicológica em concursos públicos, especialmente na segurança pública, enfrenta desafios significativos à sua validade preditiva. Fatores como interferência judicial, exposição ilegal de testes e o viés de desejabilidade social estão associados a esses principais desafios. Esse estudo buscou analisar as evidências de validade preditiva entre a avaliação psicológica aplicada em um concurso público de uma instituição de segurança pública e o desempenho dos candidatos durante o curso de formação profissional. Contando com uma amostra de 1207 candidatos, os dados indicaram que os testes de habilidade cognitiva conseguiram prever o desempenho geral do trabalho e os de personalidade foram preditores consistentes da avaliação comportamental desses indivíduos. Por fim, reforçando a importância da avaliação psicológica em concursos públicos, observou-se uma diferença significativa no desempenho entre os candidatos considerados sub judice e os demais.

Palavras-chave: validade preditiva; avaliação psicológica; segurança pública; concurso público; desempenho do trabalho

Abstract: Psychological assessment in public security selection processes faces significant challenges to its predictive validity. Factors such as judicial interference, illegal exposure of tests, and social desirability bias are associated with these main challenges. This study aimed to analyze the predictive validity evidence between the psychological assessment applied in a public security selection process and the candidates' performance during professional training. With a sample of 1,207 candidates, the data indicated that cognitive ability tests were able to predict overall job performance, and personality tests were consistent predictors of these individuals' behavioral evaluation. Finally, reinforcing the importance of psychological assessment in selection processes, a significant difference in performance was observed between candidates considered "sub judice" and the others.

Keywords: predictive validity; psychological assessment; public security; selection process; job performance

Na seleção de pessoas, um dos aspectos mais importantes de um método de avaliação é sua validade preditiva, ou seja, sua capacidade de prever o desempenho futuro dos candidatos (Schmidt & Hunter, 1998). A validade preditiva pode ser conceituada como a força da relação existente entre os escores de um teste e as pontuações de critérios levantadas em um momento posterior (APA, AERA & NCME, 2014). No caso de um processo seletivo, busca-se, então, a evidência de que os construtos analisados (preditores) na avaliação psicológica sejam eficazes em antecipar o bom desempenho do trabalho (critério). É imprescindível que a escolha tanto dos preditores quanto dos critérios seja bem fundamentada na literatura. No caso do presente estudo, a avaliação psicológica precisa se basear no estudo científico do cargo em questão, considerando seus requisitos psicológicos necessários (Conselho Federal de Psicologia, 2016; Faiad et al., 2021). Dessa maneira, ao assegurar essa relação preditiva, é possível fazer inferências confiáveis com base nos resultados da avaliação psicológica.

No que se refere aos preditores em um processo de seleção de pessoas, a literatura aponta alguns preditores como mais consistentes na previsão do desempenho do trabalho. De maneira geral, observa-se uma predominância de estudos que indicam a Habilidade Mental Geral (GMA) como o preditor mais robusto, especialmente quando se trata de desempenho geral (Hunter et al., 2006; McDaniel & Banks, 2010; Nye et al., 2022; Salgado, 2017; Salgado & Moscoso, 2019; Schmidt et al., 2016). Mas, de forma específica, uma metanálise realizada por Salgado (2017), identificou, em ordem de relevância, os seguintes construtos como preditores mais consistentes do desempenho geral: Habilidade Mental Geral (GMA), habilidades numérica, espacial, perceptual e verbal, memória e os fatores de personalidade de conscienciosidade, estabilidade emocional, extroversão, abertura e amabilidade, além da experiência de trabalho. O mesmo estudo apresenta que, no que se refere ao desempenho

contraproducente e contextual, muitos dos fatores de personalidade se mostraram preditores mais consistentes do que as habilidades cognitivas.

Focando no principal critério adotado na relação preditiva em processos seletivos, destaca-se o próprio desempenho do trabalho. Esse desempenho é conhecido como o comportamento do trabalhador que é relevante para o atingimento dos objetivos da organização (Campbell & Wiernik, 2015). Tais comportamentos estão divididos normalmente em: desempenho da tarefa (relacionado à prestação do serviço em si), comportamento contextual ou de cidadania organizacional (ações informais que enriquecem o ambiente social e psicológico da organização) e comportamento contraproducente (ações contrárias aos objetivos organizacionais) (Dalal et al., 2020).

No contexto da segurança pública, avaliar o desempenho policial consiste em um grande desafio, tendo em vista a diversidade de atividades realizadas, a falta de consenso sobre o que deve ser mensurado e quais critérios adotar, além das particularidades próprias de cada força policial (Santos, 2021). Dito isso, estudos que buscam a relação preditiva entre os aspectos individuais (e.g. habilidades cognitivas, traços de personalidade) e o desempenho do trabalho, assumem por desempenho a performance dos indivíduos na academia policial (e.g. Anell et al., 2014; Detrick & Chibnall, 2006; Detrick et al., 2004, 2005). Essa realidade pode ser explicada por diversos fatores, como a facilidade na coleta de dados ou a ausência de uma avaliação sistemática do desempenho individual quando o profissional já está em sua rotina de trabalho. Além disso, outra possibilidade está relacionada ao fato de que o desempenho do profissional, após o início de suas atividades na corporação, pode ser influenciado por múltiplos fatores, incluindo aspectos organizacionais (como a estrutura hierárquica, o relacionamento com a chefia e com os pares) e institucionais (como infraestrutura, plano de carreira e carga horária) (Coelho Junior & Borges-Andrade, 2011; Fogaça et al., 2021).

Quando se discute o processo seletivo para a seleção de pessoas, especialmente no contexto dos concursos públicos, como os realizados na área de segurança pública, é salutar ressaltar os desafios enfrentados pela avaliação psicológica nesses certames. Um importante desafio enfrentado diz respeito à interferência judicial exercida em decisões sobre técnicas e instrumentos a serem utilizados na avaliação psicológica (Faiad et al., 2021; Santos, 2016; Santos & Peixoto, 2024). Em decorrência da previsão legal, conforme estabelecido pelo Decreto nº 9.739 (Brasil, 2019), a avaliação precisa utilizar medidas que avaliem os requisitos psicológicos de forma objetiva e padronizada. Dessa feita, são vetadas técnicas com caráter supostamente subjetivo, tais como entrevistas, dinâmicas de grupo e testes projetivos (Santos, 2016; Santos & Peixoto, 2024; Thadeu et al., 2012).

Entretanto, tal decisão contradiz com o que é exigido pela Instrução Normativa (IN) nº 78, de 10 de fevereiro de 2014, da Polícia Federal, pela Resolução nº 01 do Conselho Federal de Psicologia (2022b) e ainda pela Cartilha Avaliação Psicológica também do Conselho Federal de Psicologia (2022a), as quais regulamentam, definem e/ou discutem procedimentos para a avaliação psicológica para concessão de registro e porte de arma de fogo. Ressalta-se que, tanto a IN quanto a Resolução do CFP, indicam a obrigatoriedade de realização de entrevista psicológica estruturada ou semiestruturada, além de aplicação de instrumento projetivo, entre outros listados. A contradição está no fato de que os profissionais da segurança pública manuseiam e portam armas de fogo, em decorrência da natureza do seu trabalho. Em contrapartida, o próprio concurso público, que permite com que eles tenham acesso a tais armas, vai na contramão da aplicação do que está estabelecido em tais documentos oficiais.

Ainda no que tange à interferência judicial, observa-se também um impacto negativo nas avaliações psicológicas realizadas no âmbito de concurso público, especialmente para cargos da segurança pública (Faiad et al., 2021). Isso se deve ao fato de que muitos

candidatos, ao serem considerados inaptos na avaliação psicológica, recorrem à justiça e conseguem amparo para continuar no processo seletivo e ingressar na instituição (Santos, 2016; Santos & Peixoto, 2024). Entretanto, apesar de escassos estudos na área, Brito e Goulart (2005) indicaram que os candidatos que ingressam na corporação, mesmo tendo sido contraindicados na avaliação psicológica, possuem uma maior incidência de apresentar comportamentos contraproducentes futuros na organização.

Nessa mesma direção, outro fator que tem contribuído para os desafios enfrentados pela avaliação psicológica em concursos públicos é a Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) nº 3.481, julgada pelo Supremo Tribunal Federal em 2021, que declarou inconstitucional a restrição à comercialização e ao uso de testes psicológicos por psicólogos, conforme estabelecido na Resolução CFP nº 002/2003. Essa decisão pode ampliar as possibilidades de acesso dos candidatos a esses testes, permitindo que treinem suas respostas, colocando em risco a credibilidade e a legitimidade do processo seletivo (Faiad et al., 2021). Nesse mesmo sentido, outro desafio significativo está relacionado à exposição ilegal da maioria dos testes psicológicos na internet, o que também facilita o treinamento prévio dos candidatos e compromete os resultados dessa avaliação (Thadeu & Ferreira, 2013). Entretanto, além da própria exposição na internet, é possível encontrar também diferentes apostilas que ensinam os candidatos a melhor forma de responder aos testes que não possuem resposta certa ou errada, no caso os de personalidade.

Somado a isso, há ainda uma vasta literatura que aborda a possível presença e interferência do viés de desejabilidade social em instrumentos psicológicos, especialmente nos de autorrelato e ainda nos que avaliam traços de personalidade (Costa & Hauck-Filho, 2017; Paulhus, 2020; Paulhus & Vazire, 2007). No contexto de um processo seletivo, esse viés pode ser ainda mais acentuado, uma vez que os candidatos tendem a fazer um gerenciamento de impressões para se adequar ao perfil desejado pela instituição e, assim,

aumentar suas chances de aprovação (Birkeland et al., 2006). Esse viés, no entanto, pode afetar as interpretações e análises derivadas das medidas, uma vez que pode impactar até mesmo a estrutura fatorial da própria ferramenta de avaliação (Navarro-González et al., 2016).

Diante desses desafios, questiona-se, portanto, a veracidade dos resultados obtidos nas avaliações psicológicas realizadas em concursos públicos, bem como o impacto que as decisões tomadas com base nesses resultados podem ter para todos os envolvidos: o indivíduo, a organização e a sociedade. Isso é particularmente relevante no contexto da segurança pública, uma profissão que já é marcada por inúmeros fatores estressores, como o contato constante com situações de violência, morte, riscos físicos e psicológicos, além da sobrecarga de trabalho, das relações hierárquicas, da falta de apoio por parte dos superiores, da infraestrutura inadequada e da hostilidade e crítica da sociedade e da mídia (Almeida & Chaves, 2020).

Neste sentido, o presente estudo tem como objetivo analisar a evidência de validade preditiva entre a avaliação psicológica aplicada em um concurso público de uma instituição de segurança pública e o desempenho dos candidatos durante o Curso de Formação Profissional (CFP) ao ingressarem na instituição. Ressalta-se que o CFP foi adotado como critério de desempenho, pois representa a medida de desempenho mais próxima da avaliação psicológica, minimizando, assim, possíveis interferências contextuais entre esses dois momentos. Busca-se avaliar, portanto, até que ponto os testes psicológicos aplicados no certame são capazes de prever o desempenho futuro desses profissionais.

Este estudo apresenta três hipóteses principais, baseadas em achados e discussão da literatura:

H1. Espera-se que os testes de habilidade cognitiva, em comparação com os testes de personalidade, estejam mais fortemente associados com os tipos de desempenho

avaliados, especialmente com aqueles relacionados à execução das tarefas (Dhliwayo & Coetzee, 2020; Salgado, 2017).

H2. No caso do desempenho relacionado à avaliação comportamental dos candidatos, espera-se que a nota de conceito obtida tenha uma relação mais forte com os testes de personalidade, em comparação com os testes de habilidade cognitiva (Ferreira & Nascimento, 2016; Gonzalez-Mulé et al., 2014; Salgado, 2017; Udin & Yuniawan, 2020).

H3. Espera-se que os candidatos que se encontram na condição sub judice — ou seja, aqueles considerados inaptos na avaliação psicológica, mas que continuam no processo seletivo por decisão judicial — apresentem um desempenho inferior ao dos demais candidatos (Brito & Goulart, 2005).

Método

Participantes

O presente estudo foi desenvolvido por meio de um banco secundário, cedido por uma instituição de segurança pública, que forneceu o banco de dados referente à avaliação psicológica realizada em um de seus concursos públicos. Além dos dados da avaliação, foram cedidas as notas dos ingressantes no Curso de Formação Profissional (CFP). O banco de dados é composto por 1207 indivíduos, dos quais 86,10% são do sexo masculino. As idades variam de 21 a 48 anos, com média de 29,05 anos (DP = 4,23).

O certame em questão abrangeu o processo seletivo para cinco diferentes cargos. Para preservar a identidade da instituição, os cargos não serão nomeados, sendo descritas apenas a quantidade de candidatos para cada um deles. O Cargo 1, com 506 candidatos, Cargo 2, com 146 candidatos, Cargo 3, com 351 candidatos, Cargo 4, com 103 candidatos, Cargo 5, com 101 candidatos.

Instrumentos

Avaliação Psicológica

Segue a relação de todos os instrumentos psicológicos aplicados no certame em questão:

BRD (Pasquali, 2003)

A Bateria de Raciocínio Diferencial (BRD) é formada por cinco testes que objetivam avaliar o Raciocínio Numérico (NR), Raciocínio Abstrato (AR), Raciocínio Verbal (VR), Raciocínio Espacial (SR) e Raciocínio Mecânico (MR). Na avaliação psicológica deste estudo foram aplicados os testes AR, SR e VR, os quais são compostos por 35, 30 e 40 itens, respectivamente, que apresentam cinco opções de resposta cada. Os três testes apresentam índices de consistência interna considerados satisfatórios: BRD-AR ($\alpha = 0,80$), BRD-SR ($\alpha = 0,86$) e BRD-VR ($\alpha = 0,85$).

EdAAI (Pasquali et al., 2004)

A EdAAI é uma escala desenvolvida para avaliar três fatores de personalidade: autenticidade, inibição e agressividade. Ela é composta por 83 itens, dos quais 75 avaliam os fatores mencionados, enquanto os 8 itens restantes têm o propósito de verificar a veracidade das respostas. A escala de respostas varia de 1 a 6, onde 1 significa “Certamente não descreve/Absolutamente não característico” e 6 significa “Descreve perfeitamente/Perfeitamente característico”. Os índices de consistência interna para os fatores são considerados aceitáveis: Autenticidade ($\alpha = 0,85$), Inibição ($\alpha = 0,82$) e Agressividade ($\alpha = 0,92$).

EFN (Hutz & Nunes, 2001)

A Escala Fatorial de Ajustamento Emocional/Neuroticismo (EFN) foi construída para avaliar quatro fatores associados ao traço de personalidade Neuroticismo: Vulnerabilidade, Desajustamento Psicossocial, Ansiedade e Depressão. A medida é formada por 82 itens e

apresenta uma escala de resposta que varia de 1 (“nada característico”) a 7 (“totalmente característico”). Os índices de consistência interna dos fatores são considerados aceitáveis: Vulnerabilidade ($\alpha = 0,89$), Desajustamento Psicossocial ($\alpha = 0,82$), Ansiedade ($\alpha = 0,87$) e Depressão ($\alpha = 0,87$).

EsAvI-B (Ávila-Batista & Rueda, 2013)

A Escala de Avaliação da Impulsividade (EsAvI) é um instrumento utilizado para medir quatro aspectos da impulsividade: Falta de Concentração e Persistência, Controle Cognitivo, Planejamento Futuro e Audácia e Temeridade. A EsAvI é formada por 31 itens e dispõe de duas versões (A e B), que contêm os mesmos itens, mas organizados de maneira diferente. A escala de resposta apresenta cinco alternativas de frequência, variando de “nunca” a “sempre”. Neste estudo, foi utilizada a versão B da EsAvI, que apresenta os seguintes índices de consistência: Falta de concentração e Persistência ($\alpha = 0,83$), Controle Cognitivo ($\alpha = 0,84$), Planejamento Futuro ($\alpha = 0,75$) e Audácia e Temeridade ($\alpha = 0,56$).

ICFP-R (Vasconcelos & Pasquali, 2004)

O Inventário Reduzido dos Cinco Fatores de Personalidade (ICFP-R) tem como base a Teoria dos Cinco Grandes Fatores de Personalidade (Big Five). O inventário é composto por 117 itens, em que nove são de controle e 108 itens que avaliam oito fatores distribuídos nas cinco grandes dimensões do Big Five: Conscienciosidade (fator “conscienciosidade”), agradabilidade (fatores “dominância/dominação” e “assistência/altruísmo”), extroversão (fatores “introversão” e “extroversão/relacionamento interpessoal”), abertura (fatores “liderança criativa” e “dependência/submissão”) e instabilidade emocional (fator “instabilidade emocional”). Os coeficientes de consistência interna dos fatores são, em sua maioria, considerados satisfatórios: conscienciosidade ($\alpha = 0,89$), dominância/dominação ($\alpha = 0,81$), assistência/altruísmo ($\alpha = 0,76$), introversão ($\alpha = 0,82$), extroversão/relacionamento

interpessoal ($\alpha = 0,80$), liderança criativa ($\alpha = 0,80$), dependência/submissão ($\alpha = 0,67$) e instabilidade emocional ($\alpha = 0,87$).

IFP-R (Pasquali et al., 1999)

O Inventário Fatorial de Personalidade – Revisado (IFP-R) é uma medida de autorrelato de personalidade baseada na Teoria das Necessidades Básicas de Murray. Ele é constituído por 13 fatores que buscam avaliar: Persistência (Realização), Afiliação, Agressão, Autonomia, Desempenho (Contra-reação), Deferência, Dominância (Domínio), Exibição, Assistência (Altruísmo), Ordem, Afago (Apoio), Mudança, Intracepção (Compreensão). Ademais, o IFP-R também apresenta uma escala de validade e uma de desejabilidade social. Os índices de consistência interna dos fatores são considerados, em sua maioria, aceitáveis: Persistência ($\alpha = 0,79$), Afiliação ($\alpha = 0,80$), Agressão ($\alpha = 0,66$), Autonomia ($\alpha = 0,63$), Desempenho ($\alpha = 0,75$), Deferência ($\alpha = 0,66$), Dominância ($\alpha = 0,78$), Exibição ($\alpha = 0,79$), Assistência ($\alpha = 0,80$), Ordem ($\alpha = 0,81$), Afago ($\alpha = 0,84$), Mudança ($\alpha = 0,79$), Intracepção ($\alpha = 0,78$).

TMV (Pasquali, 2004)

O Teste de Memória Visual (TMV) é formado por 24 itens, com cinco diferentes alternativas de resposta cada, os quais objetivam avaliar a memória visual explícita por meio da memorização de figuras humanas. O índice de consistência interna do teste é considerado satisfatório ($\alpha = 0,86$).

TRAD (Pasquali, 2003)

O Teste de Raciocínio Analógico Dedutivo (TRAD) consiste em uma medida composta por 30 itens, com seis possíveis alternativas de resposta cada, que objetiva avaliar o raciocínio analógico dedutivo. O seu índice de consistência interna é considerado excelente ($\alpha = 0,94$).

Curso de Formação Profissional

O Curso de Formação Profissional (CFP) é realizado após a conclusão de todas as etapas do certame e tem como objetivo o desenvolvimento dos conhecimentos, habilidades e atitudes necessários para o desempenho das atribuições dos cargos. A duração do curso pode variar conforme o cargo, mas, em média, é de aproximadamente três meses e meio. Durante o curso, são ministradas diversas disciplinas, sendo que a maioria delas inclui atividades avaliativas. Além das notas obtidas nas disciplinas, o candidato também é submetido a uma avaliação comportamental, denominada “conceito”, que ocorre ao longo do curso. Essa avaliação varia de 0 a 10, sendo 6 a nota mínima para aprovação. Ao final, calcula-se a média aritmética entre as notas das verificações de aprendizagem e o conceito, resultando em uma nota final. Para aprovação no curso, a nota final também deve ser no mínimo 6.

Para facilitar as análises e possibilitar a comparação entre os cargos, foi proposta uma divisão das disciplinas conforme a natureza de cada uma. Assim, as disciplinas foram classificadas em operacionais, investigativas e administrativas. As disciplinas operacionais estão relacionadas ao desenvolvimento de habilidades práticas necessárias para o exercício de campo dos policiais, incluindo tópicos como armamento e tiro, defesa pessoal, abordagem e treinamento físico policial. As disciplinas investigativas são focadas em atividades próprias da condução de investigações criminais, abrangendo áreas como noções de criminalística, crimes cibernéticos, técnicas de investigação criminal, representação facial humana, balística, entre outras. Por fim, as disciplinas administrativas tratam de aspectos organizacionais e gerenciais, como gestão de pessoas, gestão orçamentária e financeira, gestão de processos e projetos, entre outras. Vale destacar que apenas um cargo contou com disciplinas administrativas.

Procedimentos

Os dados utilizados neste estudo foram extraídos de fontes secundárias, consistindo em informações relacionadas à avaliação psicológica e ao curso de formação, ambos referentes ao mesmo concurso público de uma instituição de segurança pública.

Análise de dados

As análises de dados realizadas neste estudo foram baseadas nas evidências de validade previamente obtidas para as medidas aplicadas. Nesse contexto, a estrutura dos instrumentos adotados foi a mais adequada identificada. Além disso, optou-se pelo uso dos escores fatoriais, pois estes foram recomendados para alguns instrumentos, considerando a correlação inferior a 0,90 entre o escore fatorial e o escore indicado pelos autores do teste (McNeish, 2023). Dessa forma, para padronizar e facilitar a interpretação das análises, decidiu-se adotar os escores fatoriais para todos os instrumentos.

A normalidade dos escores fatoriais de cada teste psicológico aplicado foi avaliada por meio do teste de Shapiro-Wilk, por se mostrar superior aos demais testes de normalidade (Razali & Wah, 2011). Em seguida, foi realizada uma correlação de Spearman entre todas as variáveis deste estudo, com o objetivo de avaliar as associações entre elas. Além disso, foram conduzidas duas análises de Regressão Linear Múltipla: a primeira, considerando todos os testes psicológicos aplicados como preditores da nota final obtida no CFP, e a segunda, utilizando os mesmos testes, mas agora como preditores da nota de conceito do CFP. Ressalta-se que diversas tentativas de Modelagem por Equações Estruturais foram realizadas. No entanto, devido à complexidade do modelo (com muitas variáveis, instrumentos extensos e múltiplas relações previstas), não foi possível conduzi-la adequadamente. Durante as tentativas, foram registrados diversos erros, incluindo o tamanho insuficiente da amostra em relação à complexidade do modelo e a ausência de uma solução viável para o modelo proposto.

Por fim, foi realizado um teste t de amostras independentes para comparar as notas finais de candidatos considerados inaptos na Avaliação Psicológica, mas que, por meio de liminar judicial, seguiram no certame e fizeram o CFP. O objetivo foi verificar se havia diferença estatisticamente significativa entre as médias das notas finais dos dois grupos. Dado o número reduzido de candidatos sub judice, optou-se por não dividir por cargos, já que a amostra era reduzida (N = 34). A normalidade dos dados foi novamente verificada com o teste de Shapiro-Wilk, e o pressuposto de homogeneidade de variância com o teste de Levene. Além disso, aplicaram-se procedimentos de *bootstrapping* (1000 reamostragens, 95% IC BCa) para aumentar a confiabilidade dos resultados, corrigir desvios de normalidade e diferenças nos tamanhos dos grupos, além de fornecer um intervalo de confiança de 95% para as diferenças entre as médias (Haukoos & Lewis, 2005). Todas as análises foram realizadas por meio do *software* estatístico SPSS, versão 29.0.0.0.

Resultados

Inicialmente, foi realizado o teste de normalidade de Shapiro-Wilk para avaliar a distribuição dos dados de cada variável. Os resultados, apresentados no Apêndice A, indicaram que a maioria das medidas não seguia uma distribuição normal. Diante disso, optou-se por realizar testes não-paramétricos, por serem mais adequados a essa condição.

Dessa forma, foi realizada uma correlação de Spearman entre todas as variáveis. Dado o elevado número de variáveis, optou-se por incluir na Tabela 1 apenas as correlações entre os testes psicológicos aplicados e as notas do CFP, não incluindo, portanto, as associações entre os próprios testes e entre as notas do CFP. A tabela completa pode ser consultada no Apêndice B. Vale ressaltar que as disciplinas de natureza administrativa não apresentaram correlação com alguns testes, pois apenas um cargo incluiu essas disciplinas no CFP. Assim, foram apresentadas apenas as correlações dos testes aplicados na avaliação psicológica desse cargo.

Tabela 1

Análises de correlação de Spearman entre os testes psicológicos e as disciplinas do CFP

	Ope.	Inv.	Adm	Conc.	NF
BRD-AR	0,134**	0,113**	0,014	-0,036	0,147**
BRD-SR	0,212**	0,253**	0,158	0,080**	0,303**
BRD-VR	0,093**	0,198**	0,132	-0,010	0,206**
TRAD_C2	0,133**	0,137**		0,090*	0,175**
TRAD_C3	0,092*	0,165**	0,108	0,062	0,189**
TMV-A	0,068	0,081*		0,057	0,100*
TMV-B	0,141**	-0,018	0,073	0,009	0,053
EDAAI-Aut.	0,041	0,082**	0,033	0,002	0,084**
EDAAI-Agres.	-0,015	-0,060*	0,104	0,012	-0,059*
EDAAI-Inib.	-0,034	-0,104**	0,015	0,029	-0,099**
EFN-Vuln	-0,046	-0,041		0,050	-0,060
EFN-Desaj	-0,020	-0,055		0,033	-0,058
EFN-Ansi	-0,041	-0,052		0,051	-0,068
EFN-Depr	-0,056	-0,072		0,023	-0,092*
EsAvI-F. conc.	-0,004	-0,114**	-0,045	-0,047	-0,085*
EsAvI-Cont.	-0,028	0,043	-0,008	0,036	0,022
EsAvI-Plan.	0,087*	0,071	0,141	0,020	0,093*
EsAvI-Aud.	-0,029	-0,126**	-0,042	0,033	-0,125**
ICFP-R-Inst.	-0,024	-0,080**	0,005	0,034	-0,081**
ICFP-R-Consc.	-0,012	0,019	-0,007	-0,003	0,012
ICFP-R-Dom.	0,064*	-0,017	0,052	0,033	0,019
ICFP-R-Altr.	-0,014	-0,009	0,023	0,014	-0,023
ICFP-R-Intr.	0,024	-0,033	-0,053	-0,010	-0,014
ICFP-R- Rel.	0,007	-0,033	0,035	0,047	-0,020
ICFP-R-Lid.	0,022	0,000	-0,052	0,035	0,000
ICFP-R-Dep.	0,012	-0,047	0,014	0,010	-0,031
IFP-R-Assi.	-0,011	0,027	0,092	0,010	0,004
IFP-R-Intra.	-0,105**	-0,156**	-0,045	0,018	-0,188**
IFP-R-Afa.	-0,097**	-0,189**	-0,115	0,018	-0,226**
IFP-R-Def.	-0,011	0,000	0,040	0,037	-0,012
IFP-R-Afi.	-0,031	-0,045	0,046	0,013	-0,069*
IFP-R-Dom.	-0,029	-0,093**	-0,079	0,030	-0,097**
IFP-R-Des.	0,051	0,036	0,074	0,038	0,049
IFP-R-Exi.	-0,039	-0,187**	-0,101	0,024	-0,188**
IFP-R-Agres.	0,078**	0,086**	0,196*	0,001	0,121**
IFP-R-Ord.	0,005	-0,010	0,041	0,011	-0,009
IFP-R-Pers.	0,019	0,023	0,077	-0,010	0,031
IFP-R-Mud.	0,000	-0,100**	0,085	0,022	-0,099**
IFP-R-Aut.	0,117**	0,036	0,113	0,062*	0,083**

Nota. * = $p < 0,05$; ** = $p < 0,01$; n.s. = relação não significativa; Operac = disciplinas

operacionais; Invest = disciplinas investigativas; Adm = disciplinas administrativas.

Ao contrário do que era esperado, conforme apresentado na Tabela 1, quase nenhum teste se relacionou com a nota de conceito. Apenas três medidas apresentaram correlação estatisticamente significativa, mas de baixíssima força. E dessas três, duas ainda são de habilidade cognitiva e apenas uma de personalidade. No que se refere à nota final, observou-se que os testes de habilidade cognitiva mostraram estar mais correlacionados, indo ao encontro do que já se esperava. Destes, o que mais se destacou foi o BRD-SR ($r = 0,303$; $p < 0,001$). Quanto aos traços de personalidade, observou-se uma associação mais forte com IFP-R Afago ($r = -0,226$; $p < 0,001$), IFP-R Intracepção ($r = -0,188$; $p < 0,001$) e IFP-R Exibição ($r = -0,188$; $p < 0,001$).

No que se refere às disciplinas operacionais e investigativas, o BRD-SR novamente se destacou com o maior coeficiente de correlação (respectivamente $r = 0,212$ e $r = 0,253$; $p < 0,001$). Ademais, notou-se que traços de personalidade se relacionaram mais com as disciplinas investigativas do que as operacionais. Nas disciplinas operacionais, o traço Autonomia do teste IFP-R apresentou o maior coeficiente dentre os traços de personalidade ($r = 0,117$; $p < 0,001$), no caso das disciplinas investigativas, os traços IFP-R Afago ($r = -0,189$; $p < 0,001$) e IFP-R Exibição ($r = -0,187$; $p < 0,001$) foram os mais proeminentes. No que tange às disciplinas administrativas, apenas uma correlação mostrou-se ser estatisticamente significativa: IFP-R Agressão ($r = 0,196$; $p < 0,001$).

Quanto à tabela completa de correlações, disposta no Apêndice B, notou-se um aspecto relevante: os fatores dos testes de personalidade apresentaram correlações moderadas e altas entre si. A título de exemplo, o fator Autenticidade do teste EDAAI apresentou correlação de $r = -0,901$ ($p < 0,001$) com o fator Inibição do mesmo teste e um coeficiente de $r = -0,624$ com Instabilidade Emocional do ICFP-R. Além disso, o fator Vulnerabilidade do EFN correlacionou-se fortemente com os demais fatores dessa mesma medida: Desajustamento Psicossocial ($r = 0,895$; $p < 0,001$), Ansiedade ($r = 0,926$; $p < 0,001$) e

Depressão ($r = 0,940$; $p < 0,001$). O mesmo aconteceu entre os fatores Ordem e Persistência do IFP-R ($r = 0,816$; $p < 0,001$) e ainda entre os fatores Instabilidade Emocional e Conscienciosidade do ICFP-R ($r = - 0,812$; $p < 0,001$). Essas altas correlação podem ser um sinal da presença de multicolinearidade nas medidas utilizadas, o que pode impactar, de alguma forma, os resultados obtidos a partir delas.

Visto que os dados e os resíduos não apresentaram distribuição normal, realizou-se a regressão quantílica por se tratar de um método mais robusto em relação aos pressupostos de normalidade (Koenker & Bassett, 1978). De toda forma, também foi realizada uma análise de regressão linear múltipla (método *backward*) para avaliar a capacidade dos testes psicológicos aplicados durante o certame em prever o desempenho na nota final do CFP. Já que não houve diferença entre os dois dados e o tamanho amostral se indicou elevado, optou-se por relatar a segunda análise.

Os coeficientes dos preditores estão apresentados na Tabela 2. A análise também incluiu a conversão da variável "cargo" em variáveis *dummy*, permitindo investigar a possível influência do cargo no desempenho final. O cargo 1 foi selecionado como categoria de referência na transformação para variáveis *dummy*. Os resultados indicaram haver uma certa influência significativa das medidas aplicadas na nota final do CFP ($Z(14, 1190) = 29,647$, $p < 0,001$; $R^2_{ajustado} = 0,250$).

Tabela 2

Variáveis preditoras da nota final

Preditores	Coeficientes padronizados	<i>t</i>	Sig.
	Beta		
(Constant)	-	220,350	< 0,001
BRD-SR	0,187	7,027	< 0,001
BRD-VR	0,146	5,629	< 0,001
EDAAI-Autenticidade	0,055	1,800	0,072
IFP-R Assistência	0,188	2,770	0,0061
IFP-R Intraceção	-0,083	-2,897	0,004
IFP-R Afiliação	-0,172	-2,356	0,019

IFP-R Persistência	-0,075	-2,194	0,028
IFP-R Autonomia	0,075	2,692	0,007
Dummy Cargo 2	0,094	3,334	< 0,001
Dummy Cargo 3	0,129	4,214	< 0,001
Dummy Cargo 4	0,169	6,265	< 0,001
Dummy Cargo 5	0,267	9,707	< 0,001
Sexo	-0,084	-3,224	0,001
Idade	-0,176	-6,919	< 0,001

Quanto aos resultados dessa regressão, a Tabela 2 demonstrou que, entre os testes psicológicos, o IFP-R Assistência e BRD-SR foram os preditores mais consistentes do bom desempenho na nota final. Além disso, é importante destacar que apenas a bateria BRD se mostrou um preditor entre os testes de habilidade cognitiva. Em relação aos testes de personalidade, o IFP-R foi o teste que mais apresentou fatores preditores, com destaque para Assistência e Afiliação. No que diz respeito à variável cargo, observou-se que candidatos do cargo 5 apresentaram uma tendência maior de bom desempenho nas notas finais, quando comparados aos candidatos do cargo 1. Por fim, tanto sexo quanto idade também foram preditores de desempenho, indicando que pessoas do sexo feminino e aqueles de maior faixa etária tendiam a apresentar um desempenho inferior.

Posteriormente, foi realizada outra análise de regressão linear múltipla (método *backward*), agora com a nota de conceito como variável dependente. Os coeficientes dos preditores estão apresentados na Tabela 3. Assim como na análise anterior, a variável "cargo" foi convertida em variáveis *dummy*, utilizando o cargo 1 como referência na transformação. Os resultados indicaram uma influência muito baixa das medidas aplicadas sobre a nota de conceito do CFP ($Z(9, 1197) = 3,866, p < 0,001; R^2_{\text{ajustado}} = 0,021$).

Tabela 3

Variáveis preditoras da nota de conceito

Preditores	Coeficientes padronizados		
	Beta	<i>t</i>	Sig.
(Constant)	-	1311,384	< 0,001

BRD-AR	-0,066	-2,262	0,024
BRD-SR	0,081	2,793	0,005
ICFP-R Altruísmo	-0,084	-1,878	0,061
ICFP-R Introversão	-0,165	-2,857	0,004
ICFP-R Liderança criativa	0,182	3,200	0,001
ICFP-R Dependência	0,234	3,261	0,001
IFP-R Ordem	0,096	1,787	0,074
IFP-R Persistência	-0,134	-2,453	0,014
IFP-R Autonomia	0,056	1,819	0,069

Os resultados apresentados na Tabela 3 indicam que os preditores mais consistentes de bom desempenho na nota de conceito foram os fatores Dependência, Liderança Criativa e Introversão do ICFP-R, além do fator Persistência do IFP-R. Destaca-se que as variáveis *dummy* relacionadas aos cargos, além de sexo e idade, não foram preditores significativos, e entre os testes cognitivos, apenas dois mostraram-se preditores, mas com impacto limitado, são eles: BRD-AR e BRD-SR.

Por fim, a fim de verificar a diferença do desempenho entre candidatos considerados *sub judice* e os demais candidatos, realizou-se um teste *t* para amostras independentes. Os resultados indicaram, de acordo com a Tabela 4, que os candidatos *sub judice* apresentaram uma nota final estatisticamente inferior ($M = 9,13$; $DP = 0,275$) a dos demais candidatos ($M = 9,33$; $DP = 0,2158$) ($t(1205) = 5,037$, $p < 0,001$), com um alto tamanho de efeito da diferença (Hedge's $G = 0,9192$). No entanto, embora o procedimento de *bootstrapping* tenha sido utilizado para corrigir a falta de normalidade dos dados e as diferenças no tamanho das amostras, e o Hedge's G tenha sido aplicado para calcular o tamanho de efeito — uma medida indicada para amostras desiguais — a grande disparidade entre as amostras (uma com 34 candidatos e a outra com 1173) requer uma interpretação cuidadosa dos resultados.

Tabela 4

Diferenças das notas finais do CPF entre candidatos sub judice e os demais candidatos

Escore		Estatística do teste <i>t</i> (<i>Bootstrapping sample</i>)				
<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>t</i>	<i>Gl</i>	Valor- <i>p</i>	Diferença de média	IC da diferença de média (95%)

							Limite inferior	Limite superior
Candidatos	Não sub judice	9,33	0,21	5,03	1205	< 0,001	0,19	0,09
	Sub judice	9,13	0,27					

Discussão

Essa pesquisa buscou investigar as evidências de validade preditiva da avaliação psicológica aplicada em um concurso público de uma instituição de segurança pública em relação ao desempenho dos candidatos durante o CFP. Antes de explorar aspectos mais específicos da relação preditiva mencionada, é importante destacar um ponto observado nos resultados de correlação. A elevada correlação entre os fatores dos testes de personalidade e entre os próprios testes sugeriu uma forte possibilidade de multicolinearidade. A partir disso, é relevante considerar algumas possíveis razões que podem explicar esse cenário.

Em primeiro lugar, sugere-se que o viés de desejabilidade social, amplamente presente no contexto de processos seletivos, possa ter influenciado significativamente as estruturas das medidas (Navarro-González et al., 2016). Isso ocorre porque os candidatos acabam respondendo a partir de dois padrões de resposta: o desejável e o não desejável. Assim, independentemente do construto avaliado, as respostas tendem a se assemelhar quando o conteúdo do item é socialmente desejável, ou quando o conteúdo não é. Dessa forma, dentro desses dois padrões, os fatores e até mesmo as medidas podem acabar apresentando correlações elevadas.

Outra razão possível está relacionada ao fato de que muitos instrumentos estão disponíveis ilegalmente na internet (Thadeu & Ferreira, 2013). Isso possibilitou a criação de manuais ilegais que orientam os candidatos sobre como responder aos testes psicológicos. Nesses manuais, são fornecidas diversas dicas sobre como responder a cada item de cada fator. Exemplos como “sugerimos as respostas em 5, pois leva a um percentil alto, acima dos

40, que é o percentil mínimo mais alto cobrado em concursos” ou ainda “respondendo tudo no meio (4-Indiferente) fica-se abaixo do percentil e se é aprovado facilmente)” ilustram um padrão de respostas recomendado pelos manuais. Esse padrão pode ser seguido pelos candidatos e, assim como acontece com o viés da desejabilidade social, interferir na estrutura dessas medidas, bem como nas interpretações e análises decorrentes delas.

Nota final e disciplinas específicas

Os resultados referentes à nota final atendem parcialmente a primeira hipótese deste estudo. Isso porque os testes de habilidade cognitiva, em geral, apresentaram uma correlação mais forte com a variável dependente (Nota Final), em comparação aos testes de personalidade. No entanto, no que se refere à análise de regressão, observou-se que os fatores assistência e afiliação do teste IFP-R foram preditores tão consistentes quanto o BRD-SR e o BRD-VR.

De forma mais específica, as análises indicaram que tanto o raciocínio verbal quanto o raciocínio espacial são habilidades cognitivas importantes para o bom desempenho no cargo de profissionais da segurança pública, em especial na instituição analisada. Isso pode ser atribuído ao fato de que as atividades de natureza policial exigem raciocínio espacial em tarefas operacionais, como o próprio manuseio da arma de fogo (Hamilton et al., 2019). Inclusive, ao avaliar as correlações especificamente das disciplinas operacionais, observou-se que essa foi a habilidade cognitiva que apresentou a correlação mais forte, em comparação com as demais. Quanto ao raciocínio verbal, esse também pode ser requisitado em muitas das atividades policiais, como a condução de entrevistas investigativas (Lafontaine & Cyr, 2016; 2017) a elaboração de inquéritos policiais e documentos administrativos, por exemplo.

No que se refere aos traços de personalidade, notou-se que o traço de assistência do IFP-R foi um preditor positivo de bom desempenho na nota final. Indivíduos com altos escores nesse traço tendem a atender às necessidades de pessoas desamparadas, oferecer

ajuda a quem está em perigo, proteger, cuidar e confortar. As atividades policiais, em essência, envolvem cuidar e proteger a sociedade, garantindo os direitos previstos em lei, o que pode justificar a relevância desse traço de personalidade no contexto do trabalho policial.

Quanto ao traço afiliação, os autores da medida indicam que indivíduos com alto escore nesse traço tendem a estabelecer relações íntimas com outras pessoas, fazer amizades, mantê-las e ser leais a esses amigos. A explicação possível para esse fator ser um preditor negativo de bom desempenho na nota final do curso de formação pode estar relacionada ao fato de que pessoas com altos escores em afiliação podem ter mais dificuldade em adotar uma postura imparcial na tomada de decisões, o que pode levar a ações antiéticas, como proteger pessoas próximas de maneira indevida. Além disso, esses indivíduos podem ter dificuldades em separar amizade e profissionalismo, especialmente em ambientes hierárquicos, como é o caso do contexto policial.

Ainda em relação aos traços de personalidade, ao contrário do esperado, nem neuroticismo nem conscienciosidade se mostraram preditores significativos de desempenho, embora, de acordo com a literatura, esses traços sejam frequentemente considerados preditores consistentes (Linden et al., 2020; Salgado, 2017; Salgado & Tauriz, 2014). Esse resultado pode estar relacionado à qualidade das medidas utilizadas, especialmente quando se considera os desafios mencionados anteriormente, como o viés de desejabilidade social.

Observou-se ainda que o fato de o candidato estar concorrendo ao cargo 5, apresentou um maior efeito em ter um bom desempenho na nota final, em comparação com o cargo 1. Esse resultado pode ser explicado pelo fato de os profissionais do cargo 5 realizarem atividades altamente especializadas, como a execução de diferentes exames periciais. Assim, os candidatos a esse cargo podem apresentar, por exemplo, níveis mais elevados de habilidades cognitivas em comparação aos candidatos ao cargo 1.

Por fim, dados demográficos como sexo e idade também se destacaram como preditores significativos de desempenho na nota final. Os resultados revelaram que pessoas do sexo feminino e pessoas de maior faixa etária tendem a apresentar um desempenho inferior. Esses mesmos resultados foram encontrados em um estudo que avaliou a aprovação de candidatos em concurso também na segurança pública (Santos, 2023). Quanto à idade, pode-se argumentar que este seja um resultado esperado, não só considerando o contexto de concurso público (Castelar et al., 2010), mas também o da própria segurança pública, tendo em vista que a carreira policial exige uma disposição física e aptidão mental para o bom desempenho de suas atividades (Santos, 2023). No que se refere ao sexo, diversos outros fatores podem estar associados a esse achado, não somente pelo fato de os homens poderem se beneficiar de sua desenvoltura física nas disciplinas operacionais, como também pelas relações de gênero que perpassam esse contexto (Cappelle et al., 2010; Murray, 2021).

Nota de conceito

Inicialmente, é importante ressaltar que, apesar de alguns resultados relevantes, a análise de regressão realizada indicou que os testes psicológicos aplicados explicam apenas 2,10% do desempenho na nota de conceito. Esse resultado pode estar relacionado tanto à qualidade dos próprios testes psicológicos quanto à natureza da medida utilizada para avaliar a nota de conceito, uma vez que se trata de um instrumento que não possui um rigor metodológico robusto nem evidências de validade bem estabelecidas.

Apesar disso, avaliando os preditores de desempenho da nota de conceito, observou-se que a hipótese 2 deste estudo foi atendida, tendo em vista que os preditores mais fortes e consistentes foram os traços de personalidade, em comparação com as medidas de habilidades cognitivas. Dentre os traços que mais se destacaram foram os de Dependência, Liderança Criativa e Introversão do ICFP-R e ainda o de Persistência do IFP-R.

O fator dependência, segundo os autores da medida, é também denominado submissão e se refere a traços de um indivíduo que segue as ordens dos outros e prefere ser comandado. No contexto policial, essa característica tende a ser favorável, uma vez que reflete uma cultura de forte autoritarismo (Demirkol & Nalla, 2020). Por outro lado, o fator liderança criativa, que descreve indivíduos que assumem a liderança e enfrentam desafios, também se mostrou um preditor positivo de desempenho. Dependendo do cargo ocupado, essa habilidade pode ser essencial para exercer funções mais gerenciais.

Ademais, o traço de introversão se mostrou um preditor negativo, o qual é típico de um indivíduo que prefere agir sozinho e evita estar acompanhado por outras pessoas. Essa característica pode ser indesejável em uma profissão que exige trabalho em equipe constante, onde a segurança de um policial muitas vezes depende dos seus pares. Por fim, o fator persistência também se mostrou um preditor negativo de desempenho na nota de conceito. Esse fator descreve indivíduos que realizam tarefas desafiadoras de forma rápida e independente, superam obstáculos, buscam competir e se destacar, e aumentam sua autoestima através do uso de seus próprios talentos. No contexto policial, o traço de persistência, assim como a introversão, pode ser visto como problemático quando esses indivíduos têm um desejo excessivo de competitividade, focando em resultados individuais e prejudicando o trabalho em equipe. Além disso, a busca incessante por resultados pode levar à adoção de atitudes que negligenciam os meios éticos para alcançá-los.

Candidatos sub judice

A terceira e última hipótese desse estudo também foi atendida a partir dos resultados apresentados. O teste t conduzido entre candidatos considerados sub judice e os demais candidatos indicou que os sub judice apresentam um desempenho significativamente inferior na nota final, em comparação com os que foram aptos na avaliação psicológica do certame. Esse dado indica a relevância, apesar dos desafios já expostos neste estudo, do poder de

predição da avaliação psicológica quanto ao desempenho desses profissionais. Apesar de escassos estudos na área, em decorrência da sensibilidade desses dados organizacionais, a pesquisa de Brito e Goulart (2005) apresenta achados que contribui para essa discussão. Os autores identificaram que os candidatos considerados contraindicados na avaliação psicológica do concurso público, possuem uma maior incidência de apresentar comportamentos contraproducentes futuros na organização.

Entretanto, mesmo após essa constatação, a realidade atual indica uma significativa redução no índice de inaptidão nas avaliações psicológicas de concursos públicos nos últimos anos (Santos, 2016). Essa diminuição pode ser atribuída a diversos fatores, como a disponibilização inadequada dos testes psicológicos na internet, o que permite que os candidatos treinem suas respostas, e as decisões judiciais que autorizam que o candidato siga no processo seletivo ou que faça uma reavaliação. No entanto, essa reavaliação envolve a aplicação dos mesmos testes da primeira avaliação, em decorrência do princípio da isonomia. Com o conhecimento prévio sobre os testes que serão aplicados, os candidatos conseguem treinar suas respostas de maneira mais assertiva, alcançando, assim, a aptidão. Isso levanta, portanto, a uma reflexão sobre quantos candidatos considerados 'falso-aptos' estão ingressando indevidamente nas corporações e quais os impactos dessa realidade para todos os envolvidos.

Considerações finais

Os desafios inicialmente apresentados em relação à realização da avaliação psicológica em concursos públicos se concretizaram, em boa parte, nas análises deste estudo, evidenciando sua interferência nas conclusões. Contudo, foi possível validar as hipóteses formuladas no início da pesquisa. Observou-se que os testes de habilidade cognitiva estavam relacionados ao desempenho geral do trabalho, e que os testes de personalidade se mostraram preditores consistentes da medida comportamental (nota de conceito) dos candidatos no CFP.

Além disso, verificou-se um desempenho significativamente inferior dos candidatos sub judice em comparação com os demais.

Entretanto, algumas limitações merecem ser destacadas. A primeira delas diz respeito ao fato de o estudo estar restrito a uma única instituição, o que pode impactar a generalização dos resultados. Outra limitação refere-se à ausência de outros preditores individuais que poderiam enriquecer a análise, como a experiência de trabalho e o nível de escolaridade. Essas duas limitações sugerem a necessidade de futuras investigações, ampliando o escopo da pesquisa e possibilitando uma maior generalização dos resultados, incluindo análises multiníveis.

Referências

- Almeida, N. F., & Chaves, A. B. P. (2020). Estresse policial: uma revisão integrativa sobre o estresse ocupacional em policiais. *Brazilian Journal of Development*, 6(7), 52693-52706. <https://doi.org/10.34117/bjdv6n7-788>
- American Educational Research Association, American Psychological Association, & National Council on Measurement in Education. (2014). *Standards for education and psychological testing*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Annell, S., Sjöberg, A., & Sverke, M. (2014). Use and interpretation of test scores from limited cognitive test batteries: how g+ Gc can equal g. *Scandinavian Journal of Psychology*, 55(5), 399-408. <https://doi.org/10.1111/sjop.12140>
- Ávila-Batista, A. C., & Rueda, F. J. M. (2013). *Escala de Avaliação da Impulsividade – Formas A e B (EsAvI-Formas A e B)*. São Paulo: Vetor.
- Birkeland, S. A., Manson, T. M., Kisamore, J. L., Brannick, M. T., & Smith, M. A. (2006). A meta-analytic investigation of job applicant faking on personality measures. *International Journal of Selection and Assessment*, 14(4), 317-335. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2389.2006.00354.x>
- Brasil. (2019). *Decreto nº 9.739*: Estabelece medidas de eficiência organizacional para o aprimoramento da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, estabelece normas sobre concursos públicos e dispõe sobre o Sistema de Organização e Inovação Institucional do Governo Federal - SIORG. Brasília, Distrito Federal.
- Brito, D. P. D., & Goulart, I. B. (2005). Avaliação psicológica e prognóstico de comportamento desviante numa corporação militar. *Psico-USF*, 10, 149-160. <https://doi.org/10.1590/S1413-82712005000200006>

- Campbell, J. P., & Wiernik, B. M. (2015). The modeling and assessment of work performance. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.*, 2(1), 47-74.
<https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111427>
- Cappelle, M. C. A., & Melo, M. C. D. O. L. (2010). Mulheres policiais, relações de poder e de gênero na Polícia Militar de Minas Gerais. *RAM. Revista de Administração Mackenzie*, 11, 71-99. <https://doi.org/10.1590/S1678-69712010000300006>
- Castelar, I., Veloso, A. W. A., Ferreira, R. T., & Soares, I. (2010). Uma análise dos determinantes de desempenho em concurso público. *Economia Aplicada*, 14, 81-98.
<https://doi.org/10.1590/S1413-80502010000100006>
- Coelho Junior, F. A., & Borges-Andrade, J. E. (2011). Efeitos de variáveis individuais e contextuais sobre desempenho individual no trabalho. *Estudos de Psicologia (Natal)*, 16, 111-120. <https://doi.org/10.1590/S1413-294X2011000200001>
- Conselho Federal de Psicologia. (2016). *Resolução n° 002*. Regulamenta a Avaliação Psicológica em Concurso Público e processos seletivos de natureza pública e privada e revoga a Resolução CFP N° 001/2002.
- Conselho Federal de Psicologia. (2022a). *Cartilha Avaliação Psicológica 2022*. Brasília, DF: MC&G Design Editorial.
- Conselho Federal de Psicologia. (2022b). *Resolução n° 001*. Regulamenta a Avaliação Psicológica para concessão de registro e porte de arma de fogo e revoga a Resolução CFP n° 18, de 09 de dezembro de 2008, a Resolução CFP n° 02, de 30 de março de 2009 e a Resolução CFP n° 10, de 21 de outubro de 2009.
- Costa, A. R. L., & Hauck Filho, N. (2017). Menos desejabilidade social é mais desejável: Neutralização de instrumentos avaliativos de personalidade. *Interação em Psicologia*, 21(3). <http://dx.doi.org/10.5380/psi.v21i3.53054>

- Dalal, R. S., Alaybek, B., & Lievens, F. (2020). Within-person job performance variability over short timeframes: Theory, empirical research, and practice. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 7, 421-449.
<https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012119-045350>
- Demirkol, I. C., & Nalla, M. K. (2020). Police culture: An empirical appraisal of the phenomenon. *Criminology & Criminal Justice*, 20(3), 319-338.
<https://doi.org/10.1177/1748895818823832>
- Detrick, P., & Chibnall, J. T. (2006). NEO PI-R personality characteristics of high-performing entry-level police officers. *Psychological services*, 3(4), 274.
<https://doi.org/10.1037/1541-1559.3.4.274>
- 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(6), 676-694. <https://doi.org/10.1177/0093854804268751>
- Detrick, P., Chibnall, J. T., & Luebbert, M. C. (2005). Validity study: Relationship between personality and academy performance. *Applied HRM Research*, 10(1), 99-102.
- Dhliwayo, P., & Coetzee, M. (2020). Cognitive intelligence, emotional intelligence and personality types as predictors of job performance: Exploring a model for personnel selection. *SA Journal of Human Resource Management*, 18, 1-13.
<https://doi.org/10.4102/sajhrm.v18i0.1348>
- Faiad, C., Santos, A. P. D., Lobosque, E. M. G., Sant'Anna Filho, O., Prado, L. V. D., & Coelho Junior, F. A. (2021). Avaliação psicológica em concursos públicos e porte de arma: histórico e desafios. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 41, e252456.
<https://doi.org/10.1590/1982-3703003252456>

- Ferreira, M. F., & Nascimento, E. D. (2016). Relationship between personality traits and counterproductive work behaviors. *Psico-USF*, *21*, 677-685.
<https://doi.org/10.1590/1413-82712016210319>
- Fogaca, N., Coelho Jr, F. A., Paschoal, T., Ferreira, M. C., & Torres, C. C. (2021). Relationship between job performance, well-being, justice, and organizational support: A multilevel perspective. *Revista de Administracao Mackenzie*, *22*(4).
<https://doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMG210108>
- Gonzalez-Mulé, E., Mount, M. K., & Oh, I. S. (2014). A meta-analysis of the relationship between general mental ability and nontask performance. *Journal of Applied Psychology*, *99*(6), 1222-1243. <https://doi.org/10.1037/a0037547>
- Hamilton, J. A., Lambert, G., Suss, J., & Biggs, A. T. (2019). Can cognitive training improve shoot/don't-shoot performance? Evidence from live fire exercises. *The American Journal of Psychology*, *132*(2), 179-194.
<https://doi.org/10.5406/amerjpsyc.132.2.0179>
- Haukoos, J. S., & Lewis, R. J. (2005). Advanced statistics: Bootstrapping confidence intervals for statistics with "difficult" distributions. *Academic Emergency Medicine*, *12*(4), 360-365. doi:10.1197/j.aem.2004.11.018
- Hunter, J. E., Schmidt, F. L., & Le, H. (2006). Implications of direct and indirect range restriction for meta-analysis methods and findings. *Journal of Applied Psychology*, *91*(3), 594. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.3.594>
- Hutz, C. S. & Nunes, C. H. S. S. (2001). *Escala fatorial de ajustamento emocional/neuroticismo - EFN*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Koenker, R., & Bassett Jr, G. (1978). Regression quantiles. *Econometrica: journal of the Econometric Society*, 33-50. <https://doi.org/10.2307/1913643>

- Lafontaine, J., & Cyr, M. (2016). A study of the relationship between investigators' personal characteristics and adherence to interview best practices in training. *Psychiatry, psychology and law*, 23(5), 782-797. <https://doi.org/10.1080/13218719.2016.1152925>
- Lafontaine, J., & Cyr, M. (2017). The relation between interviewers' personal characteristics and investigative interview performance in a child sexual abuse context. *Police practice and research*, 18(2), 106-118. <https://doi.org/10.1080/15614263.2016.1242423>
- Linden, D., Pelt, D. H. M., Dunkel, C. S., & Born, M. P. (2020) Personality, Personnel Selection, and Job Performance. In V. Zeigler-Hill, & T. K. Shackelford (Eds.), *Encyclopedia of Personality and Individual Differences* (pp. 1-10). Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-319-24612-3_302141
- McDaniel, M. A., & Banks, G. C. (2010). General cognitive ability. In J. C. Scott & D. H. Reynolds (Eds.) *Handbook of Workplace Assessment* (pp. 61-80). San Francisco, CA: John Wiley & Sons, Inc.
- McNeish, D. (2023). Psychometric properties of sum scores and factor scores differ even when their correlation is 0.98: A response to Widaman and Revelle. *Behavior Research Methods*, 55(8), 4269-4290. <https://doi.org/10.3758/s13428-022-02016-x>
- Murray, S. E. (2021). Seeing and doing gender at work: A qualitative analysis of Canadian male and female police officers. *Feminist Criminology*, 16(1), 91-109. <https://doi.org/10.1177/1557085120914351>
- Navarro-González, D., Lorenzo-Seva, U., & Vigil-Colet, A. (2016). How response bias affects the factorial structure of personality self-reports. *Psicothema*, 28(4), 465-470. <https://doi.org/10.7334/psicothema2016.113>

- Nye, C. D., Ma, J., & Wee, S. (2022). Cognitive ability and job performance: Meta-analytic evidence for the validity of narrow cognitive abilities. *Journal of Business and Psychology*, 37(6), 1119-1139. <https://doi.org/10.1007/s10869-022-09796-1>
- Pasquali, L. (2003). *Bateria de Raciocínio Diferencial - BRD*. Brasília: Laboratório de Pesquisa em Avaliação e Medida – LABPAM.
- Pasquali, L. (2003). *Teste de Raciocínio Analógico Dedutivo - TRAD*. Brasília: Laboratório de Pesquisa em Avaliação e Medida – LABPAM.
- Pasquali, L. (2004). *Teste de Memória Visual - TMV*. Brasília: Laboratório de Pesquisa em Avaliação e Medida – LABPAM.
- Pasquali, L., Araújo, R. M., & Tróccoli, B. T. (1999). *IFP-R – Inventário Fatorial de Personalidade – Versão Reduzida*. Brasília: Laboratório de Pesquisa em Avaliação e Medida – LABPAM.
- Pasquali, L., Moura, C. F., & Freitas, L. C. O. (2004). *Escala de Autenticidade, Agressividade e Inibição – EdAAI*. Brasília: Laboratório de Pesquisa em Avaliação e Medida – LABPAM.
- Paulhus, D. L., & Vazire, S. (2007). The self-report method. In: R. W. Robins, R. C. Fraley, & R. F. Krueger (Eds.). *Handbook of research methods in personality psychology*. (pp. 224-239). The Guilford Press.
- Paulhus, D.L. (2020). Socially Desirable Responding on Self-Reports. In: V. Zeigler-Hill, & T. K. Shackelford (Eds.) *Encyclopedia of Personality and Individual Differences*. Springer (pp. 5124-5128). Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-319-24612-3_1349
- Polícia Federal. (2014, 5 mar). Instrução Normativa Nº 78, de 10 de fevereiro de 2014. Estabelece procedimentos para o credenciamento e fiscalização de psicólogos responsáveis pela expedição de comprovante de aptidão psicológica para o manuseio

de arma de fogo e regulamenta a atuação do psicólogo na avaliação psicológica do vigilante. *Diário Oficial da União*.

- Razali, N. M., & Wah, Y. B. (2011). Power comparisons of shapiro-wilk, kolmogorov-smirnov, lilliefors and anderson-darling tests. *Journal of statistical modeling and analytics*, 2(1), 21-33.
- Salgado, J. F. (2017). Personnel Selection. *Oxford Research Encyclopedia of Psychology* (pp. 1-32). New York: Oxford University Press.
<https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190236557.013.8>
- Salgado, J. F., & Moscoso, S. (2019). Meta-analysis of the validity of general mental ability for five performance criteria: Hunter and Hunter (1984) revisited. *Frontiers in Psychology*, 10, 1-18. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02227>
- Salgado, J. F., & Tauriz, G. (2014). The Five-Factor Model, forced-choice personality inventories and performance: A comprehensive meta-analysis of academic and occupational validity studies. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(1), 3-30. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2012.716198>
- Santos, A. P. (2021). Desempenho de organizações policiais: Um estudo a respeito do desempenho da Polícia Federal. (Tese de doutorado, Programa de Pós-Graduação em Administração). Universidade de Brasília.
- Santos, A. P. (2023). Reclutamiento y selección: factores de éxito en las oposiciones de la policía federal. *Revista de Investigación CUGC*, (14), 9.
- Santos, A. P. D. (2016). The effects of legal judgments on psychological evaluations in the Brazilian Federal Police. *Policing: A Journal of Policy and Practice*, 10(2), 113-120.
<https://doi.org/10.1093/police/pav053>

- Santos, A. P., & Peixoto, C. K. L. (2024). A judicialização da avaliação psicológica na seleção de policiais federais no Brasil. *Revista Ciência & Polícia*, 10(2), 156-190.
<https://doi.org/10.59633/2316-8765.2024.357>
- 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(2), 262. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.124.2.262>
- Schmidt, F. L., Oh, I. S., & Shaffer, J. A. (2016). The validity and utility of selection methods in personnel psychology: Practical and theoretical implications of 100 years. *Fox School of Business Research Paper*, 1-74.
- Thadeu, S. H., & Ferreira, M. C. (2013). A validade da avaliação psicológica em um processo seletivo na área de segurança pública. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación-e Avaliação Psicológica*, 2(36), 117-145.
- Thadeu, S. H., Ferreira, M. C., & Faiad, C. (2012). A avaliação psicológica em processos seletivos no contexto da segurança pública. *Avaliação Psicológica: Interamerican Journal of Psychological Assessment*, 11(2), 229-238.
- Udin, U. D. I. N., & Yuniawan, A. (2020). Psychological capital, personality traits of big-five, organizational citizenship behavior, and task performance: Testing their relationships. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(9), 781-790. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no9.781>
- Vasconcelos, T. S., & Pasquali, L. (2004). *Inventário Reduzido dos Cinco Fatores de Personalidade – ICFP-R*. Brasília: Laboratório de Pesquisa em Avaliação e Medida – LABPAM.

Apêndice A – Valores do teste de normalidade Shapiro-Wilk para todas as medidas

Medida	Estatística	gl	Sig.
BRD-AR	0,484	1207	< 0,001
BRD-SR	0,818	1207	< 0,001
BRD-VR	0,914	1207	< 0,001
TRAD_C2	0,934	609	< 0,001
TRAD_C3	0,617	598	< 0,001
TMV-A	0,899	609	< 0,001
TMV-B	0,892	598	< 0,001
EDAAI - Autenticidade	0,988	1207	< 0,001
EDAAI - Agressividade	0,998	1207	0,097
EDAAI - Inibição	0,987	1207	< 0,001
EFN - Vulnerabilidade	0,986	609	< 0,001
EFN – Desajustamento Psicossocial	0,988	609	< 0,001
EFN - Ansiedade	0,985	609	< 0,001
EFN – Depressão	0,987	609	< 0,001
EsAvI-B Falta de concentração e persistência	0,986	598	< 0,001
EsAvI-B Controle cognitivo	0,996	598	0,208
EsAvI-B Planejamento futuro	0,996	598	0,181
EsAvI-B Audácia e temeridade	0,995	598	0,056
ICFP-R Instabilidade emocional	0,998	1207	0,077
ICFP-R Conscienciosidade	0,998	1207	0,171
ICFP-R Dominação	0,997	1207	0,015
ICFP-R Altruísmo	0,995	1207	< 0,001
ICFP-R Introversão	0,998	1207	0,064
ICFP-R Relacionamento interpessoal	0,996	1207	0,006
ICFP-R Liderança criativa	0,995	1207	< 0,001
ICFP-R Dependência	0,997	1207	0,055
IFP-R Assistência	0,994	1207	< 0,001
IFP-R Intração	0,998	1207	0,074
IFP-R Afago	0,994	1207	< 0,001
IFP-R Deferência	0,986	1207	< 0,001
IFP-R Afiliação	0,992	1207	< 0,001
IFP-R Dominância	0,997	1207	0,010
IFP-R Desempenho	0,992	1207	< 0,001
IFP-R Exibição	0,993	1207	< 0,001
IFP-R Agressão	0,988	1207	< 0,001
IFP-R Ordem	0,995	1207	< 0,001
IFP-R Persistência	0,996	1207	0,008
IFP-R Mudança	0,998	1207	0,147
IFP-R Autonomia	0,992	1207	< 0,001
CFP – Disciplinas operacionais	0,907	1207	< 0,001
CFP – Disciplinas investigativas	0,964	1207	< 0,001
CFP – Disciplinas administrativas	0,919	1207	< 0,001
CFP – Nota de conceito	0,874	1207	< 0,001
CFP – Nota Final	0,972	1207	< 0,001

Apêndice B – Tabela de correlação entre todas as variáveis

	Ope.	Inv.	Adm	Conc.	NF	BRD-AR	BRD-SR	BRD-VR	TRAD_C2	TRAD_C3	TMV-A	TMV-B	EDAAI-Aut	EDAAI-Agres	EDAAI-Inib	EFN-Vuln
Ope.	-															
Inv.	0,207**	-														
Adm	0,255**	0,486**	-													
Conc.	0,128**	0,110**	0,191*	-												
NF	0,611**	0,866**	0,615**	0,189*	-											
BRD-AR	0,134**	0,113**	0,014	-0,036	0,147**	-										
BRD-SR	0,212**	0,253**	0,158	0,080**	0,303**	0,171**	-									
BRD-VR	0,093**	0,198**	0,132	-0,010	0,206**	0,149**	0,161**	-								
TRAD_C2	0,133**	0,137**		0,090*	0,175**	0,143**	0,288**	0,104*	-							
TRAD_C3	0,092*	0,165**	0,108	0,062	0,189**	0,141**	0,195**	0,168**		-						
TMV-A	0,068	0,081*		0,057	0,100*	0,064	0,120**	0,120**	0,062		-					
TMV-B	0,141**	-0,018	0,073	0,009	0,053	0,024	0,108**	0,107**		0,120**		-				
EDAAI-Aut.	0,041	0,082**	0,033	0,002	0,084**	0,053	0,094**	0,079**	0,039	0,068	0,020	0,037	-			
EDAAI-Agres.	-0,015	-0,060*	0,104	0,012	-0,059*	-0,053	-0,069*	0,008	0,055	-0,068	-0,027	-0,026	-0,587**	-		
EDAAI-Inib.	-0,034	-0,104**	0,015	0,029	-0,099**	-0,068*	-0,111**	-0,056	-0,016	-0,080	-0,030	-0,059	-0,901**	0,630**	-	
EFN-Vuln	-0,046	-0,041		0,050	-0,060	-0,039	-0,076	-0,024	-0,008		-0,015		-0,522**	0,451**	0,563**	-
EFN-Desaj	-0,020	-0,055		0,033	-0,058	-0,011	-0,074	-0,038	-0,007		-0,033		-0,446**	0,455**	0,488**	0,895**
EFN-Ansi	-0,041	-0,052		0,051	-0,068	-0,004	-0,095*	-0,019	-0,002		-0,006		-0,485**	0,480**	0,519**	0,926**
EFN-Depr	-0,056	-0,072		0,023	-0,092*	-0,009	-0,093*	-0,017	-0,010		-0,010		-0,498**	0,448**	0,525**	0,940**
EsAvI-F. conc.	-0,004	-0,114**	-0,045	-0,047	-0,085*	-0,047	-0,158**	-0,001		-0,083*		0,032	-0,406**	0,435**	0,455**	
EsAvI-Cont.	-0,028	0,043	-0,008	0,036	0,022	0,102*	0,075	0,015		0,092*		-0,039	0,289**	-0,251**	-0,256**	
EsAvI-Plan.	0,087*	0,071	0,141	0,020	0,093*	0,033	0,001	0,093*		0,086*		0,077	0,071	-0,045	-0,055	
EsAvI-Aud.	-0,029	-0,126**	-0,042	0,033	-0,125**	-0,069	-0,086*	-0,097*		-0,040		0,014	-0,167**	0,223**	0,203**	
ICFP-R-Inst.	-0,024	-0,080**	0,005	0,034	-0,081**	-0,062*	-0,133**	-0,031	-0,052	-0,059	-0,049	0,001	-0,624**	0,571**	0,638**	0,590**
ICFP-R-Consc.	-0,012	0,019	-0,007	-0,003	0,012	0,039	0,046	0,028	0,023	0,101*	0,039	0,029	0,606**	-0,525**	-0,589**	-0,565**
ICFP-R-Dom.	0,064*	-0,017	0,052	0,033	0,019	0,004	0,007	-0,003	0,060	0,027	-0,016	-0,002	-0,457**	0,572**	0,456**	0,481**
ICFP-R-Altr.	-0,014	-0,009	0,023	0,014	-0,023	0,015	0,008	0,042	0,013	0,052	0,011	-0,033	0,467**	-0,406**	-0,361**	-0,426**
ICFP-R-Intr.	0,024	-0,033	-0,053	-0,010	-0,014	0,000	-0,053	-0,020	0,006	0,010	-0,050	-0,025	-0,522**	0,458**	0,533**	0,551**
ICFP-R-Rel.	0,007	-0,033	0,035	0,047	-0,020	-0,002	0,011	-0,034	0,031	0,051	0,017	-0,017	0,292**	-0,208**	-0,200**	-0,188**
ICFP-R-Lid.	0,022	0,000	-0,052	0,035	0,000	0,019	0,031	0,040	0,066	0,113**	0,065	0,023	0,576**	-0,387**	-0,500**	-0,471**
ICFP-R-Dep.	0,012	-0,047	0,014	0,010	-0,031	-0,024	-0,077**	-0,035	-0,012	-0,027	-0,060	-0,020	-0,641**	0,569**	0,652**	0,649**
IIFP-R-Assi.	-0,011	0,027	0,092	0,010	0,004	0,001	0,041	0,043	0,057	0,069	0,000	-0,004	0,421**	-0,342**	-0,322**	-0,396**
IIFP-R-Intra.	-0,105**	-0,156**	-0,045	0,018	-0,188**	-0,035	-0,165**	0,003	-0,054	-0,052	0,002	-0,008	-0,047	0,096**	0,165**	0,056
IIFP-R-Afa.	-0,097**	-0,189**	-0,115	0,018	-0,226**	-0,026	-0,200**	-0,015	-0,031	-0,058	-0,058	-0,019	-0,098**	0,125**	0,230**	0,114**
IIFP-R-Def.	-0,011	0,000	0,040	0,037	-0,012	0,007	0,013	0,041	0,067	0,090*	0,010	0,017	0,443**	-0,296**	-0,341**	-0,395**
IIFP-R-Afi.	-0,031	-0,045	0,046	0,013	-0,069*	0,002	-0,033	0,037	0,044	0,057	-0,002	0,030	0,390**	-0,259**	-0,262**	-0,340**
IIFP-R-Dom.	-0,029	-0,093**	-0,079	0,030	-0,097**	-0,007	-0,089**	-0,013	0,039	-0,045	-0,001	-0,092*	0,029	0,118**	0,039	0,017
IIFP-R-Des.	0,051	0,036	0,074	0,038	0,049	0,029	0,073*	0,075**	0,115**	0,110**	0,001	0,050	0,458**	-0,214**	-0,398**	-0,317**
IIFP-R-Exi.	-0,039	-0,187**	-0,101	0,024	-0,188**	-0,003	-0,156**	-0,002	0,025	-0,096*	-0,020	-0,052	-0,165**	0,292**	0,276**	0,284**
IIFP-R-Agres.	0,078**	0,086**	0,196*	0,001	0,121**	-0,017	0,080**	0,063*	0,054	0,037	-0,046	0,077	-0,256**	0,514**	0,218**	0,433**
IIFP-R-Ord.	0,005	-0,010	0,041	0,011	-0,009	-0,006	0,027	0,004	0,053	0,106**	0,006	0,025	0,469**	-0,340**	-0,397**	-0,394**
IIFP-R-Pers.	0,019	0,023	0,077	-0,010	0,031	0,028	0,073*	0,002	0,056	0,104**	0,018	0,029	0,508**	-0,380**	-0,468**	-0,419**
IIFP-R-Mud.	0,000	-0,100**	0,085	0,022	-0,099**	0,036	-0,079**	0,044	0,065	0,031	0,032	0,007	0,186**	-0,020	-0,101**	-0,173**
IIFP-R-Aut.	0,117**	0,036	0,113	0,062*	0,083**	0,063*	0,067*	0,021	0,053	0,016	0,053	0,052	0,264**	-0,078**	-0,196**	-0,132**

Nota. Ope. = Notas das disciplinas operacionais; Inv. = notas das disciplinas investigativas; Adm = notas das disciplinas administrativas; Conc. = nota de conceito; NF = Nota final; EDAAI-Aut = EDAAI Autenticidade; EDAAI-Agres = EDAAI Agressividade; EDAAI-Inib = EDAAI Inibição; EFN-Vuln = EFN Vulnerabilidade; EFN-Desaj = EFN Desajustamento Psicossocial; EFN-Ansi = EFN Ansiedade; EFN-Depr = EFN Depressão; EsAvI-F. conc = EsAvI Falta de concentração e persistência; EsAvI-Cont. = EsAvI Controle Cognitivo; EsAvI-Plan. = EsAvI Planejamento Futuro; EsAvI-Aud. = EsAvI Audácia e Temeridade; ICFP-R-Inst. = ICFP-R Instabilidade Emocional; ICFP-R-Consc. = ICFP-R Conscienciosidade; ICFP-R-Dom. = ICFP-R Dominação; ICFP-R-Altr. = ICFP-R Altruísmo; ICFP-R-Intr. = ICFP-R Introversão; ICFP-R-Rel. = ICFP-R Relacionamento Interpessoal; ICFP-R-Lid. = ICFP-R Liderança Criativa; ICFP-R-Dep. = ICFP-R Dependência; IIFP-R-Assi. = IIFP-R Assistência; IIFP-R-Intra. = IIFP-R Intracepção; IIFP-R-Afa. = IIFP-R Afago; IIFP-R-Def. = IIFP-R Deferência; IIFP-R-Afi. = IIFP-R Afiliação; IIFP-R-Dom. = IIFP-R Dominância; IIFP-R-Des. = IIFP-R Desempenho; IIFP-R-Exi. = IIFP-R Exibição; IIFP-R-Agres. = IIFP-R Agressão; IIFP-R-Ord. = IIFP-R Ordem; IIFP-R-Pers. = IIFP-R Persistência; IIFP-R-Mud. = IIFP-R Mudança; IIFP-R-Aut. = IIFP-R Autonomia.

Apêndice B – Tabela de correlação entre todas as variáveis (continuação)

	EFN-Desaj	EFN-Ansi	EFN-Depr	EsAvI-F. conc.	EsAvI-Cont.	EsAvI-Plan.	EsAvI-Aud.	ICFP-R-Inst.	ICFP-R-Consc.	ICFP-R-Dom.	ICFP-R-Altr.	ICFP-R-Intr.	ICFP-R-Rel.	ICFP-R-Lid.	ICFP-R-Dep.	IFP-R-Assi.
Ope.																
Inv.																
Adm																
Conc.																
NF																
BRD-AR																
BRD-SR																
BRD-VR																
TRAD_C2																
TRAD_C3																
TMV-A																
TMV-B																
EDAAI-Aut.																
EDAAI-Agres.																
EDAAI-Inib.																
EFN-Vuln																
EFN-Desaj	-															
EFN-Ansi	0,918**	-														
EFN-Depr	0,908**	0,946**	-													
EsAvI-F. conc.				-												
EsAvI-Cont.				-0,602**	-											
EsAvI-Plan.				-0,051	0,310**	-										
EsAvI-Aud.				0,443**	-0,401**	-0,300**	-									
ICFP-R-Inst.	0,513**	0,605**	0,574**	0,621**	-0,452**	-0,071	0,300**	-								
ICFP-R-Consc.	-0,525**	-0,552**	-0,550**	-0,513**	0,445**	0,062	-0,194**	-0,812**	-							
ICFP-R-Dom.	0,523**	0,485**	0,474**	0,334**	-0,307**	-0,023	0,243**	0,586**	-0,681**	-						
ICFP-R-Altr.	-0,399**	-0,423**	-0,453**	-0,193**	0,271**	0,079	-0,045	-0,497**	0,639**	-0,554**	-					
ICFP-R-Intr.	0,461**	0,515**	0,548**	0,387**	-0,305**	-0,030	0,168**	0,621**	-0,687**	0,578**	-0,583**	-				
ICFP-R-Rel.	-0,151**	-0,178**	-0,247**	-0,082*	0,141**	0,097*	0,079	-0,250**	0,315**	-0,225**	0,595**	-0,386**	-			
ICFP-R-Lid.	-0,395**	-0,447**	-0,470**	-0,377**	0,330**	0,081*	-0,011	-0,670**	0,782**	-0,442**	0,695**	-0,575**	0,516**	-		
ICFP-R-Dep.	0,570**	0,624**	0,618**	0,530**	-0,397**	-0,044	0,228**	0,864**	-0,872**	0,739**	-0,569**	0,833**	-0,240**	-0,753**	-	
IFP-R-Assi.	-0,361**	-0,402**	-0,429**	-0,197**	0,236**	0,079	-0,093*	-0,404**	0,481**	-0,397**	0,731**	-0,440**	0,479**	0,531**	-0,433**	-
IFP-R-Intra.	0,043	0,064	0,066	0,276**	-0,028	0,074	0,234**	0,153**	-0,014	-0,020	0,188**	0,022	0,175**	0,081**	0,073*	0,168**
IFP-R-Afa.	0,056	0,080*	0,066	0,330**	-0,103*	-0,022	0,204**	0,249**	-0,064*	-0,056	0,191**	0,018	0,135**	0,023	0,105**	0,164**
IFP-R-Def.	-0,356**	-0,379**	-0,417**	-0,154**	0,213**	0,059	0,016	-0,376**	0,490**	-0,369**	0,628**	-0,408**	0,416**	0,547**	-0,431**	0,743**
IFP-R-Afi.	-0,310**	-0,337**	-0,379**	-0,089*	0,190**	0,065	0,012	-0,289**	0,418**	-0,360**	0,693**	-0,430**	0,509**	0,506**	-0,374**	0,897**
IFP-R-Dom.	0,107**	0,051	0,046	0,113**	-0,040	-0,016	0,165**	0,026	0,037	0,150**	0,086**	-0,028	0,092**	0,164**	-0,009	0,018
IFP-R-Des.	-0,256**	-0,292**	-0,318**	-0,260**	0,229**	0,101*	-0,076	-0,449**	0,532**	-0,231**	0,477**	-0,347**	0,298**	0,579**	-0,444**	0,573**
IFP-R-Exi.	0,328**	0,278**	0,266**	0,300**	-0,149**	-0,035	0,228**	0,315**	-0,198**	0,253**	0,009	0,115**	0,091**	-0,027	0,227**	-0,062*
IFP-R-Agres.	0,440**	0,455**	0,435**	0,099*	-0,143**	0,023	-0,007	0,316**	-0,413**	0,546**	-0,445**	0,367**	-0,206**	-0,318**	0,418**	-0,385**
IFP-R-Ord.	-0,361**	-0,397**	-0,405**	-0,266**	0,356**	0,124**	-0,119**	-0,506**	0,643**	-0,381**	0,544**	-0,433**	0,316**	0,571**	-0,519**	0,638**
IFP-R-Pers.	-0,378**	-0,413**	-0,429**	-0,373**	0,333**	0,049	-0,115**	-0,571**	0,672**	-0,365**	0,520**	-0,445**	0,300**	0,593**	-0,554**	0,589**
IFP-R-Mud.	-0,109**	-0,127**	-0,172**	0,147**	-0,033	-0,001	0,341**	-0,058*	0,168**	-0,114**	0,409**	-0,221**	0,372**	0,386**	-0,172**	0,417**
IFP-R-Aut.	-0,085*	-0,114**	-0,144**	-0,085*	0,147**	0,091*	-0,027	-0,174**	0,166**	-0,090**	0,258**	-0,141**	0,260**	0,281**	-0,166**	0,335**

Nota. Ope. = Notas das disciplinas operacionais; Inv. = notas das disciplinas investigativas; Adm = notas das disciplinas administrativas; Conc. = nota de conceito; NF = Nota final; EDAAI-Aut = EDAAI

Autenticidade; EDAAI-Agres = EDAAI Agressividade; EDAAI-Inib = EDAAI Inibição; EFN-Vuln = EFN Vulnerabilidade; EFN-Desaj = EFN Desajustamento Psicossocial; EFN-Ansi = EFN Ansiedade; EFN-Depr = EFN Depressão; EsAvI-F. conc = EsAvI Falta de concentração e persistência; EsAvI-Cont. = EsAvI Controle Cognitivo; EsAvI-Plan. = EsAvI Planejamento Futuro; EsAvI-Aud. = EsAvI Audácia e Temeridade; ICFP-R-Inst. = ICFP-R Instabilidade Emocional; ICFP-R-Consc. = ICFP-R Conscienciosidade; ICFP-R-Dom. = ICFP-R Dominação; ICFP-R-Altr. = ICFP-R Altruísmo; ICFP-R-Intr. = ICFP-R Introversão; ICFP-R-Rel. = ICFP-R Relacionamento Interpessoal; ICFP-R-Lid. = ICFP-R Liderança Criativa; ICFP-R-Dep. = ICFP-R Dependência; IFP-R-Assi. = IFP-R Assistência; IFP-R-Intra. = IFP-R Intracepção; IFP-R-Afa. = IFP-R Afago; IFP-R-Def. = IFP-R Deferência; IFP-R-Afi. = IFP-R Afiliação; IFP-R-Dom. = IFP-R Dominância; IFP-R-Des. = IFP-R Desempenho; IFP-R-Exi. = IFP-R Exibição; IFP-R-Agres. = IFP-R Agressão; IFP-R-Ord. = IFP-R Ordem; IFP-R-Pers. = IFP-R Persistência; IFP-R-Mud. = IFP-R Mudança; IFP-R-Aut. = IFP-R Autonomia.

Apêndice B – Tabela de correlação entre todas as variáveis (continuação)

	IFP-R- Intra.	IFP-R-Afa.	IFP-R-Def.	IFP-R-Afi.	IFP-R- Dom.	IFP-R-Des.	IFP-R-Exi.	IFP-R- Agres.	IFP-R-Ord.	IFP-R-Pers.	IFP-R- Mud.	IFP-R-Aut.
Ope.												
Inv.												
Adm												
Conc.												
NF												
BRD-AR												
BRD-SR												
BRD-VR												
TRAD_C2												
TRAD_C3												
TMV-A												
TMV-B												
EDAAI-Aut.												
EDAAI- Agres.												
EDAAI-Inib.												
EFN-Vuln												
EFN-Desaj												
EFN-Ansi												
EFN-Depr												
EsAvI-F. conc.												
EsAvI-Cont.												
EsAvI-Plan.												
EsAvI-Aud.												
ICFP-R-Inst.												
ICFP-R- Consc.												
ICFP-R-Dom.												
ICFP-R-Altr.												
ICFP-R-Intr.												
ICFP-R- Rel.												
ICFP-R-Lid.												
ICFP-R-Dep.												
IFP-R-Assi.												
IFP-R-Intra.	-											
IFP-R-Afa.	0,609**	-										
IFP-R-Def.	0,192**	0,209**	-									
IFP-R-Afi.	0,314**	0,399**	0,759**	-								
IFP-R-Dom.	0,426**	0,288**	0,092**	0,074**	-							
IFP-R-Des.	0,066*	-0,007	0,655**	0,535**	0,248**	-						
IFP-R-Exi.	0,508**	0,656**	0,070*	0,176**	0,547**	0,037	-					
IFP-R-Agres.	-0,252**	-0,329**	-0,394**	-0,400**	-0,111**	-0,122**	-0,054	-				
IFP-R-Ord.	0,061*	0,026	0,667**	0,599**	0,059*	0,672**	-0,113**	-0,352**	-			
IFP-R-Pers.	-0,045	-0,125**	0,615**	0,521**	0,136**	0,737**	-0,185**	-0,332**	0,816**	-		
IFP-R-Mud.	0,323**	0,353**	0,503**	0,557**	0,294**	0,370**	0,375**	-0,270**	0,258**	0,262**	-	
IFP-R-Aut.	0,049	0,078**	0,300**	0,376**	0,160**	0,407**	0,101**	-0,063*	0,311**	0,318**	0,357**	-

Nota. Ope. = Notas das disciplinas operacionais; Inv. = notas das disciplinas investigativas; Adm = notas das disciplinas administrativas; Conc. = nota de conceito; NF = Nota final; EDAAI-Aut = EDAAI Autenticidade; EDAAI-Agres = EDAAI Agressividade; EDAAI-Inib = EDAAI Inibição; EFN-Vuln = EFN Vulnerabilidade; EFN-Desaj = EFN Desajustamento Psicossocial; EFN-Ansi = EFN Ansiedade; EFN-Depr = EFN Depressão; EsAvI-F. conc = EsAvI Falta de concentração e persistência; EsAvI-Cont. = EsAvI Controle Cognitivo; EsAvI-Plan. = EsAvI Planejamento Futuro; EsAvI-Aud. = EsAvI Audácia e Temeridade; ICFP-R-Inst. = ICFP-R Instabilidade Emocional; ICFP-R-Consc. = ICFP-R Conscienciosidade; ICFP-R-Dom. = ICFP-R Dominação; ICFP-R-Altr. = ICFP-R Altruísmo; ICFP-R-Intr. = ICFP-R Introversão; ICFP-R- Rel. = ICFP-R Relacionamento Interpessoal; ICFP-R-Lid. = ICFP-R Liderança Criativa; ICFP-R-Dep. = ICFP-R Dependência; IFP-R-Assi. = IFP-R Assistência; IFP-R-Intra. = IFP-R Intracepção; IFP-R-Afa. = IFP-R Afago; IFP-R-Def. = IFP-R Deferência; IFP-R-Afi. = IFP-R Afiliação; IFP-R-Dom. = IFP-R Dominância; IFP-R-Des. = IFP-R Desempenho; IFP-R-Exi. = IFP-R Exibição; IFP-R-Agres. = IFP-R Agressão; IFP-R-Ord. = IFP-R Ordem; IFP-R-Pers. = IFP-R Persistência; IFP-R-Mud. = IFP-R Mudança; IFP-R-Aut. = IFP-R Autonomia.

Apresentação do Manuscrito 4

O Manuscrito 3 teve como objetivo buscar evidências de validade da avaliação psicológica realizada em concurso público de uma instituição de segurança pública. O Manuscrito 4 complementa esse objetivo, ao analisar uma avaliação psicológica aplicada em concurso de um ano diferente dessa mesma instituição, mas com um foco adicional. Este quarto manuscrito também investiga os possíveis efeitos das mudanças no desenho instrucional do Curso de Formação Profissional (CFP), em decorrência da pandemia de Covid-19, sobre o desempenho dos candidatos.

MANUSCRITO 4

Validade Preditiva da Avaliação Psicológica em Concurso Público e o Impacto da Mudança

no Curso de Formação Profissional em decorrência da Pandemia de Covid-19

Predictive Validity of Psychological Assessment in Public Security Selection Processes and the Impact of Changes in “Curso de Formação Profissional” to the COVID-19 Pandemic

Resumo: A validade preditiva de avaliação psicológica realizada em concursos públicos permite indicar que o perfil apresentado pelos candidatos aptos pode realmente estar associado a um desempenho satisfatório desses profissionais no cargo a ser ocupado. Entretanto, não se sabe até que ponto alguns fatores externos podem ameaçar essa validade, tais como os impactos das mudanças advindas da pandemia de Covid-19. Esse estudo buscou, portanto, analisar as evidências de validade preditiva da avaliação psicológica de um concurso público de uma instituição de segurança pública e ainda investigar os possíveis efeitos da mudança no desenho instrucional do Curso de Formação Profissional (CFP) em decorrência da pandemia. Participaram do estudo 1100 candidatos, em que parte deles foi submetido ao CFP durante o período pandêmico. Os resultados indicaram, em geral, que testes de habilidade cognitiva e os traços de personalidade foram preditores significativos de desempenho no CFP. Ademais, também foi possível identificar o impacto negativo da mudança do desenho instrucional do CFP no desempenho dos candidatos nesse curso. Tais achados reforçam a importância da avaliação psicológica em processos seletivos, mas chama a atenção para possíveis variáveis externas que podem interferir nas interpretações dos resultados dessas avaliações.

Palavras-chave: validade preditiva; avaliação psicológica; segurança pública; processo seletivo; pandemia de Covid-19

Abstract: The predictive validity of psychological assessment conducted in public security selection processes indicates that the profile presented by qualified candidates can indeed be associated with satisfactory performance in the position to be filled. However, it is unclear to what extent some external factors may threaten this validity, such as the impacts of changes resulting from the COVID-19 pandemic. This study, therefore, aimed to analyze the predictive validity evidence of the psychological assessment in a public security selection process and also investigate the possible effects of changes in the instructional design of the *Curso de Formação Profissional (CFP)* due to the pandemic. The study involved 1,100 candidates, some of whom underwent the CFP during the pandemic period. The results generally indicated that cognitive ability tests and personality traits were significant predictors of performance in the CFP. Additionally, it was possible to identify the negative impact of the change in the instructional design of the CFP on the candidates' performance in this course. These findings reinforce the importance of psychological assessment in selection processes but draw attention to possible external variables that may interfere with the interpretation of the results of these evaluations.

Keywords: predictive validity; psychological assessment; public security; selection process; COVID-19 pandemic

A avaliação psicológica realizada em concursos públicos segue uma trajetória que se diferencia um pouco das avaliações de outros contextos. Isso se deve, em especial, pelo fato dela assumir um objetivo que se distancia de um psicodiagnóstico, sendo, portanto, a sua principal função a de identificar se o perfil psicológico do candidato é adequado para o cargo pleiteado. Além disso, caracteriza-se como uma avaliação compulsória e normativa (Faiad et al., 2021).

Para identificar esse perfil psicológico, deve-se antes realizar o denominado Estudo Científico do Cargo (ou anteriormente denominado de Profissiografia). Este Estudo é visto como uma proposta metodológica que objetiva analisar detalhadamente as características e peculiaridades de um cargo (Faiad et al., 2012; 2021; 2025). É com base nesse estudo que os requisitos psicológicos a serem analisados nas avaliações psicológicas de concurso público precisam ser embasados (Brasil, 2019).

A partir do Estudo Científico do Cargo, a avaliação, de forma geral, segue 14 grandes etapas, conforme definido por Faiad (2004): 1) previsão legal da avaliação e normativas vigentes; 2) definição dos requisitos a serem avaliados; 3) formação da banca examinadora; 4) elaboração do edital; 5) escolha das técnicas de avaliação; 6) definição dos critérios de recomendação; 7) aplicação coletiva e/ou individual; 8) correção dos instrumentos (de forma manual e/ou computadorizada); 9) compilação dos dados (critério por teste e critério geral); 10) elaboração de laudo (e parecer); 11) resultado provisório; 12) entrevista devolutiva; 13) recurso administrativo; e 14) resultado final.

Entretanto, mesmo seguindo todas as etapas elencadas e considerando a relevância e necessidade de se realizar um Estudo Científico do Cargo, ele, por si só, não garante que os candidatos aprovados apresentem um bom desempenho futuro no cargo em questão. É necessário, portanto, buscar evidências de validade de que a avaliação realizada no processo

seletivo cumpriu o seu objetivo. Para isso, é possível realizar uma análise de validade preditiva desse processo (Arnold et al., 2020).

A validade preditiva, no caso de um processo seletivo, pode indicar o quanto as medidas psicológicas aplicadas (preditores) são capazes de prever um desempenho futuro satisfatório (critério) dos candidatos (APA, AERA & NCME, 2014). A partir disso, é possível tomar decisões mais confiáveis quanto à aptidão e inaptidão dos candidatos, como também generalizar as evidências de validade para futuros processos seletivos similares.

Embora as avaliações psicológicas precisem ser embasadas no Estudo Científico do Cargo, devido às especificidades de cada cargo avaliado e ao seu caráter normativo, a literatura também apresenta achados robustos quanto aos preditores considerados mais consistentes de desempenho do trabalho. As habilidades cognitivas, em especial a própria inteligência geral, destaca-se como um dos principais preditores de desempenho da tarefa (McDaniel & Banks, 2010; Salgado, 2017; Salgado & Moscoso, 2019). Entretanto, ao considerar desempenhos mais voltados a aspectos atitudinais do indivíduo, em que são considerados, por exemplo, o relacionamento interpessoal, o desempenho em equipe e o comportamento contraproducente, os aspectos não cognitivos, como traços de personalidade, também se apresentam como preditores consistentes de desempenho (Salgado, 2017; Salgado & Tauriz, 2014).

No que tange ao critério adotado para investigar a validade preditiva, no caso o desempenho do trabalho, observa-se uma literatura vasta que conceitua e define diferentes fatores para esse construto. Para a condução desta pesquisa, considerou-se desempenho como o comportamento do profissional que é relevante para o atingimento dos objetivos organizacionais (Campbell & Wiernik, 2015). No contexto da segurança pública, o desempenho no trabalho é frequentemente avaliado em pesquisas com base na performance dos indivíduos na academia policial (e.g. Annell et al., 2014; Detrick & Chibnall, 2006;

Detrick et al., 2004; 2005). Essa realidade pode estar associada à complexidade de avaliar o desempenho de profissionais da segurança pública, devido à diversidade das atividades que desempenham, à falta de consenso sobre o que deve ser avaliado, bem como aos critérios e às medidas a serem adotadas nesse processo (Santos, 2021).

Ainda no que se refere à avaliação psicológica realizada em concursos públicos, além de se diferenciar de avaliações de outros contextos em decorrência do seu objetivo específico, ela ainda se distingue em virtude dos desafios característicos desse contexto. Um dos principais desafios enfrentados diz respeito à interferência judicial nos resultados desse processo. Isso porque além de vetar o uso de técnicas de caráter supostamente subjetivos (e.g. entrevistas, dinâmicas de grupo e testes projetivos; Santos, 2016; Santos & Peixoto, 2024; Thadeu et al., 2012), é verificado ainda uma maior incidência de candidatos considerados inaptos na avaliação e que conseguem amparo na justiça para continuar no processo seletivo e ingressar na instituição. Inclusive, esses casos, por vezes, estão associados também a comportamentos contraproducentes futuros na organização (Brito & Goulart, 2005).

Para além desses possíveis fatores que podem vir a impactar a validade preditiva das avaliações psicológicas realizadas, a análise dos possíveis impactos de mudanças decorrentes da pandemia da Covid-19 se revela um importante investimento de pesquisa. Estudos já identificaram estes possíveis impactos, principalmente em candidatos policiais em etapa de formação profissional, bem como os efeitos gerais sobre a saúde mental, comuns a todos (Brito & Silva, 2022; Kupcova et al., 2023). Um dos achados identificados, em decorrência das modificações do desenho instrucional em cursos de formação, foi a diminuição no engajamento e na motivação dos candidatos (Halford & Youansamouth, 2024). White et al. (2021) também destacaram exemplos como instruções interrompidas, aulas canceladas e incapacidade de cumprir as horas exigidas.

Dito isso, julga-se relevante a análise da validade preditiva da avaliação psicológica realizada em concurso público, especialmente em certame que sofreu mudanças advindas da pandemia da Covid-19, tendo em vista que essas mudanças podem vir a influenciar significativamente a validade do processo em análise. Além disso, essa investigação da validade preditiva se torna ainda mais relevante ao considerar o contexto da segurança pública, que exige profissionais com um perfil adequado para lidar com um ambiente permeado por diversos fatores estressores, como a hierarquia fortemente estabelecida nas relações profissionais, a falta de reconhecimento e valorização social do trabalho, o contato constante com violência e morte (de criminosos, vítimas e pares), além da exigência de atuar como policial, mesmo fora de serviço (Silva et al., 2023).

Nesse sentido, esse estudo busca identificar evidências de validade preditiva da avaliação psicológica aplicada em um concurso público no contexto segurança pública, sendo o CFP realizado durante a pandemia de Covid-19. Para isso, será analisada a capacidade preditiva dos construtos psicológicos com relação ao desempenho dos candidatos no referido curso. Além disso, é também objetivo desse artigo identificar possíveis diferenças existentes entre um grupo que foi submetido ao CFP antes e durante a pandemia. Vale destacar que o CFP foi escolhido como critério de desempenho, por ser a medida mais próxima da avaliação psicológica, o que contribui para minimizar possíveis interferências contextuais entre esses dois momentos.

Este estudo apresenta quatro principais hipóteses, baseadas em achados e discussão da literatura:

H1. Espera-se uma relação mais forte entre os testes de habilidade cognitiva e os tipos de desempenho avaliados, principalmente o desempenho geral (nota final), em comparação com os testes de personalidade (Dhliwayo & Coetzee, 2020; Salgado, 2017);

H2. Espera-se uma relação mais forte entre os traços de personalidade e a avaliação comportamental (nota de conceito) realizada durante o CFP, em comparação com os testes de habilidade cognitiva (Ferreira & Nascimento, 2016; Gonzalez-Mulé et al., 2014; Salgado, 2017; Udin & Yuniawan, 2020);

H3. Espera-se que o desempenho dos candidatos que fizeram o CFP antes da pandemia seja superior ao dos candidatos que o fizeram durante o período pandêmico (Halford & Youansamouth, 2024; White et al., 2021);

H4. Espera-se que os candidatos que se encontram na condição sub judice em decorrência da inaptidão na primeira avaliação psicológica realizada, apresentem um desempenho inferior ao dos demais candidatos (Brito & Goulart, 2005).

Método

Participantes

Foram obtidos dados de uma instituição de segurança pública que forneceu o banco de dados referente à avaliação psicológica realizada em um de seus concursos públicos, bem como os dados do Curso de Formação Profissional (CFP), que os candidatos devem cursar ao ingressarem efetivamente na instituição. Ressalta-se que a avaliação psicológica de todos os candidatos do certame em questão foi realizada antes da pandemia de Covid-19. No entanto, algumas turmas de candidatos aptos foram submetidas ao CFP ainda antes da pandemia, enquanto outras o fizeram durante o período pandêmico. O certame em questão abrangeu o processo seletivo para cinco diferentes cargos. Objetivando a preservação da identidade da instituição, os cargos não serão nomeados.

O banco de dados geral, sem subdivisão, é composto por 1100 indivíduos, dos quais 83,70% são do sexo masculino. As idades variam de 19 a 48 anos, com média de 30,45 anos (DP = 4,90). Ao subdividir o banco entre quem fez o CFP antes da pandemia e quem o fez durante, observou-se que o primeiro grupo é composto por 546 indivíduos, sendo 85,5% do

sexo masculino e com idades que variam de 20 a 47 anos ($M = 30,31$; $DP = 4,89$). Quanto aos cargos avaliados, 201 candidatos pertencem ao Cargo 1, 174 do Cargo 2, 81 do Cargo 3, 30 do Cargo 4 e 60 do Cargo 5. O banco de dados do grupo que fez o CFP durante a pandemia é composto por 554 indivíduos, dos quais 81,9% são do sexo masculino e com idades que variam de 19 a 48 anos ($M = 30,58$; $DP = 4,91$). Quanto aos cargos, observou-se a seguinte distribuição: 205 candidatos do Cargo 1, 170 do Cargo 2, 69 do Cargo 3, 16 do Cargo 4 e 94 do Cargo 5.

Instrumentos

Avaliação Psicológica

Segue a relação de todos os instrumentos psicológicos aplicados no certame em questão:

BRD (Pasquali, 2003)

A Bateria de Raciocínio Diferencial (BRD) é composta por cinco testes, são eles: Raciocínio Numérico (NR), Raciocínio Abstrato (AR), Raciocínio Verbal (VR), Raciocínio Espacial (SR) e Raciocínio Mecânico (MR). No certame avaliado neste estudo foram aplicados apenas os testes AR e VR, compostos por 35 e 40 itens, respectivamente, com cinco opções de resposta cada. Os referidos testes apresentam índices de consistência interna considerados satisfatórios: BRD-AR ($\alpha = 0,80$) e BRD-VR ($\alpha = 0,85$).

Teste dos Cubos (Rueda & Muniz, 2012)

O Teste dos Cubos avalia, por meio de 15 itens, o raciocínio visuoespacial, em que o indivíduo precisa indicar a posição correta de um cubo após uma, duas ou três rotações. Os oito primeiros itens oferecem três opções de resposta, enquanto os demais apresentam quatro alternativas, sendo que, em todos os casos, apenas uma opção é correta. O instrumento demonstrou um valor de Alpha de Cronbach de 0,80.

Teste de Matrizes de Viena WMT-2 (Formann et al., 2014)

O Teste de Matrizes de Viena (WMT-2) é um teste de inteligência não verbal que avalia, em especial, a capacidade de raciocínio lógico do indivíduo. O teste é composto por 18 itens que envolvem a resolução de problemas abstratos e a identificação lógica de padrões geométricos. Os itens do teste apresentam 8 opções de resposta, em que apenas uma delas é a correta.

IFP-R (Pasquali et al., 1999)

O Inventário Fatorial de Personalidade – Revisado (IFP-R) objetiva avaliar a personalidade com base na Teoria das Necessidades Básicas de Murray. Seus itens dividem-se em 13 fatores que avaliam: Persistência (Realização), Afiliação, Agressão, Autonomia, Desempenho (Contra-reação), Deferência, Dominância (Domínio), Exibição, Assistência (Altruísmo), Ordem, Afago (Apoio), Mudança, Intracepção (Compreensão). Ademais, o inventário também é composto por uma escala de validade e uma de desejabilidade social. Os índices de consistência interna de seus fatores podem ser considerados, em sua maioria, aceitáveis: Persistência ($\alpha = 0,79$), Afiliação ($\alpha = 0,80$), Agressão ($\alpha = 0,66$), Autonomia ($\alpha = 0,63$), Desempenho ($\alpha = 0,75$), Deferência ($\alpha = 0,66$), Dominância ($\alpha = 0,78$), Exibição ($\alpha = 0,79$), Assistência ($\alpha = 0,80$), Ordem ($\alpha = 0,81$), Afago ($\alpha = 0,84$), Mudança ($\alpha = 0,79$), Intracepção ($\alpha = 0,78$).

NEO PI-R (Costa Jr. & McCrae, 2007)

O NEO PI-R é uma medida baseada na Teoria dos Cinco Grandes Fatores de Personalidade (Big Five), avaliando os seguintes fatores: Neuroticismo, Extroversão, Abertura, Amabilidade e Conscienciosidade. O inventário está disponível em duas versões: a versão completa, com 240 itens, chamada NEO PI-R, e uma versão curta, com 60 itens, denominada NEO FFI-R. Nesta pesquisa, foi aplicada a versão completa. Os índices de consistência interna, conforme indicados no manual, são considerados satisfatórios:

Neuroticismo ($\alpha = 0,91$), Extroversão ($\alpha = 0,87$), Abertura a Experiências ($\alpha = 0,86$), Amabilidade ($\alpha = 0,85$) e Conscienciosidade ($\alpha = 0,90$).

Curso de Formação Profissional

O Curso de Formação Profissional (CFP) é uma etapa conduzida após a conclusão de todas as outras fases do certame, tendo como objetivo o desenvolvimento dos conhecimentos, habilidades e atitudes necessários para o desempenho das atribuições dos cargos. A estrutura do CFP foi significativamente modificada em decorrência da pandemia de Covid-19, sendo que o que antecedeu a pandemia teve duração que variou de 882 a 964 horas, a depender do cargo. Já o CFP durante a pandemia, variou de 470 a 510 horas. Para uma melhor identificação, serão aqui tratados como primeiro (antes da pandemia) e segundo (durante a pandemia) CFP.

As atividades avaliativas do primeiro CFP cobriam o desempenho em diversas disciplinas, variando de 19 disciplinas para o cargo com menor grade curricular até 30 disciplinas para o cargo com maior grade curricular. Além das notas obtidas nas disciplinas, o candidato também foi submetido a uma avaliação comportamental, denominada “conceito”, que ocorre ao longo do curso. Essa avaliação varia de 0 a 10, sendo 6 a nota mínima para aprovação. Ao final, calcula-se a média aritmética entre as notas das verificações de aprendizagem e o conceito, atribuindo peso 1 às disciplinas e peso 5 ao conceito, resultando em uma nota final. Para aprovação no curso, a nota final também deve ser no mínimo 6.

O segundo CFP precisou ser adaptado em decorrência da pandemia, com uma redução significativa da carga, conforme apresentado, dependendo do cargo. Em relação às disciplinas que envolviam atividades avaliativas, o número variou de 7 a 10, dependendo da grade curricular de cada cargo. Em geral, observou-se uma predominância de disciplinas de natureza mais operacional. Quanto aos critérios de correção, a maioria dele permaneceu o

mesmo da estrutura anterior, com exceção dos pesos. Nessa nova estrutura, as notas nas disciplinas podem variar de 1 a 3, mas o conceito permanece com peso 5.

Com o objetivo de facilitar as análises e ainda viabilizar a comparação entre os cargos, sugeriu-se uma divisão das disciplinas conforme a sua natureza. Logo, as disciplinas foram classificadas em operacionais, investigativas e administrativas em ambos CFP. As disciplinas operacionais estão relacionadas ao desenvolvimento de habilidades práticas essenciais para o trabalho de campo dos policiais, incluindo tópicos como armamento e tiro, defesa pessoal, técnicas operacionais e treinamento físico policial. As disciplinas investigativas têm foco nas atividades ligadas à condução de investigações criminais, abrangendo áreas como noções de criminalística, tráfico de drogas, investigação policial, fotografia forense, balística, entre outras. Por fim, as disciplinas administrativas envolvem aspectos organizacionais e gerenciais, como liderança e gestão estratégica, gestão de pessoas, gestão orçamentária e financeira, gestão de processos e projetos, entre outras.

Procedimentos

Os bancos de dados analisados neste estudo foram extraídos de fontes secundárias e fazem referência à avaliação psicológica e ao curso de formação de um mesmo concurso público realizado em uma instituição de segurança pública.

Análise de dados

As análises de dados realizadas neste estudo foram baseadas em uma pesquisa anterior que avaliou as evidências de validade das medidas psicológicas aplicadas no referido certame. Dessa forma, a estrutura dos instrumentos adotados na presente pesquisa foi a mais adequada identificada, com exceção do teste IFP-R. Considerando que esse instrumento passou por modificações entre os certames de 2012 e 2018, foi necessário analisar separadamente as respostas ao instrumento no certame de 2018. No entanto, após diversas tentativas, não foi possível estabelecer uma estrutura viável para ele. Dessa forma, optou-se por adotar, neste

estudo, a estrutura original do IFP-R, a fim de preservar possíveis informações da avaliação de personalidade, embora com a recomendação de cautela nas interpretações derivadas dele. Em decorrência dessa decisão, foi necessário utilizar os escores “normais”, que são calculados a partir das recomendações dos autores dos testes (soma ou média).

Primeiramente, foi calculada a normalidade dos escores de cada variável desta pesquisa, por meio do teste de Shapiro-Wilk, por se mostrar superior aos demais testes de normalidade (Razali & Wah, 2011). Em seguida, o banco de dados foi subdividido para a condução das demais análises. Essa decisão foi tomada, tendo em vista a mudança significativa que o CFP sofreu em decorrência da pandemia.

A partir disso, realizou-se uma correlação de Spearman entre todos os testes psicológicos aplicados e os critérios adotados para avaliar o desempenho dos candidatos (notas finais e de conceito e as disciplinas operacionais, investigativas e administrativas). Ademais, foram conduzidas também análises de Regressão Linear Múltipla, considerando ora a nota final como variável dependente, ora a nota de conceito. Essa análise foi realizada tanto para o grupo que foi submetido ao CFP antes da pandemia, quanto ao que o fez durante o período pandêmico.

Embora a Modelagem por Equações Estruturais seja uma das análises mais indicadas, diferentes tentativas revelaram que não foi possível conduzi-la devido à complexidade do modelo. De forma mais específica, durante as tentativas foram relatados problemas relacionados ao tamanho insuficiente da amostra frente à variabilidade da variável dependente e ainda à dificuldade em obter uma solução viável para o modelo proposto, também em decorrência de sua complexidade.

Por fim, foram conduzidos dois testes t de amostras independentes. Um deles objetivou a comparação das notas finais de candidatos considerados sub judice, com os demais candidatos. O objetivo foi verificar se havia diferença estatisticamente significativa

entre o desempenho apresentado pelos dois grupos. O outro teste t foi conduzido para avaliar uma possível diferença no desempenho entre candidatos que fizeram o CFP antes da pandemia e os que o fizeram durante esse período.

Ressalta-se que a normalidade dos dados foi novamente verificada com o teste de Shapiro-Wilk, e o pressuposto de homogeneidade de variância com o teste de Levene. Além disso, aplicaram-se procedimentos de *bootstrapping* (1000 reamostragens, 95% IC BCa) para aumentar a confiabilidade dos resultados, corrigir desvios de normalidade e diferenças nos tamanhos dos grupos (no caso da primeira análise), além de fornecer um intervalo de confiança de 95% para as diferenças entre as médias (Haukoos & Lewis, 2005). Todas as análises foram realizadas por meio do *software* estatístico SPSS, versão 29.0.0.0.

Resultados

Em primeiro lugar, realizou-se o teste de normalidade de Shapiro-Wilk para verificar a distribuição dos dados de todas as variáveis utilizadas no estudo. Como é possível observar no Apêndice A, todas as variáveis envolvidas indicaram uma distribuição não normal, justificando, portanto, a escolha por testes não paramétricos para a análise dos dados.

A partir disso, foi realizada uma análise de correlação de *Spearman* entre as medidas do grupo que realizou o CFP antes da pandemia e entre as o subgrupo que o fez durante a pandemia. As Tabelas 1 e 2 apresentam as correlações entre os testes e as notas do CFP. Em decorrência da quantidade de variáveis, as tabelas completas podem ser consultadas nos Apêndices B e C.

Tabela 1

Análises de correlação de Spearman entre os testes psicológicos e as disciplinas do CFP – Antes da pandemia

	Operac.	Invest.	Adm	Conceito	Nota Final
BRD-AR	0,085	0,121**	0,141**	0,022	0,138**
BRD-VR	0,138**	0,273**	0,203**	0,069	0,282**
WMT-2	0,120**	0,187**	0,076	-0,016	0,182**

CUBOS	-0,016	0,067	0,012	-0,026	0,069
IFP-R-Assistência	-0,049	-0,113**	-0,090*	0,092*	-0,073
IFP-R-Intracção	-0,026	-0,151**	-0,101*	0,159**	-0,099*
IFP-R-Afago	-0,022	-0,104*	-0,084	0,040	-0,092*
IFP-R-Deferência	0,124**	-0,049	0,027	0,093*	0,029
IFP-R-Afiliação	-0,065	-0,112**	-0,061	0,054	-0,073
IFP-R-Dominância	0,017	-0,079	-0,031	0,064	-0,047
IFP-R-Desempenho	-0,002	-0,066	-0,077	0,074	-0,039
IFP-R-Exibição	0,103*	0,111**	0,191**	-0,068	0,122**
IFP-R-Agressão	0,155**	0,134**	0,118**	-0,003	0,158**
IFP-R-Ordem	0,008	-0,144*	-0,075	0,143**	-0,110**
IFP-R-Persistência	0,077	-0,026	0,044	0,071	0,016
IFP-R-Mudança	0,022	-0,099*	-0,072	0,099*	-0,043
IFP-R-Autonomia	-0,043	-0,083	-0,057	0,019	-0,063
NEO-Neuroticismo	-0,038	-0,082	-0,075	0,005	-0,087*
NEO-Extroversão	0,014	-0,050	0,001	-0,001	-0,017
NEO-Abertura	0,099*	0,159**	0,119**	-0,009	0,205**
NEO-Amabilidade	-0,064	-0,120**	-0,037	0,024	-0,096*
NEO-Conscienciosidade	0,026	-0,072	0,024	0,055	-0,032

Nota. * = $p < 0,05$; ** = $p < 0,01$; n.s. = relação não significativa; Operac = disciplinas

operacionais; Invest = disciplinas investigativas; Adm = disciplinas administrativas.

Inicialmente, para o grupo submetido ao CFP antes da pandemia, a Tabela 1 indica uma correlação significativa e positiva entre alguns traços de personalidade e a nota de conceito, conforme o esperado. Os traços que mais se destacaram foram o IFP-R Intracção ($r = 0,159$; $p < 0,001$), IFP-R Ordem ($r = 0,143$; $p < 0,001$), IFP-R Mudança ($r = 0,099$; $p < 0,001$), IFP-R Deferência ($r = 0,093$; $p < 0,001$) e IFP-R Assistência ($r = 0,092$; $p < 0,001$). A Nota Final, por sua vez, também apresentou correlações significativas, como era de se esperar, com os testes de habilidades cognitivas, além de mostrar relações relevantes com traços de personalidade. As relações mais fortes foram observadas com o BRD-VR ($r = 0,282$; $p < 0,001$), NEO PI-R Abertura ($r = 0,205$; $p < 0,001$), WMT-2 ($r = 0,182$; $p < 0,001$) e IFP-R Agressão ($r = 0,158$; $p < 0,001$).

Ademais, as disciplinas investigativas apresentaram o maior número de correlações significativas, destacando-se principalmente o BRD-VR ($r = 0,273$; $p < 0,001$), WMT-2 ($r = 0,187$; $p < 0,001$), NEO PI-R Abertura ($r = 0,159$; $p < 0,001$) e IFP-R Intracção ($r = -0,151$; $p < 0,001$). Já as disciplinas operacionais se relacionaram mais fortemente com IFP-R

Agressão ($r = 0,155$; $p < 0,001$), BRD-VR ($r = 0,138$; $p < 0,001$) e IFP-R Deferência ($r = 0,124$; $p < 0,001$). Por fim, as disciplinas administrativas estiveram mais associadas a BRD-VR ($r = 0,203$; $p < 0,001$), IFP-R Exibição ($r = 0,191$; $p < 0,001$) e BRD-AR ($r = 0,141$; $p < 0,001$).

Tabela 2

Análises de correlação de Spearman entre os testes psicológicos e as disciplinas do CFP –

Durante a pandemia

	Operac.	Invest.	Adm	Conceito	Nota Final
BRD-AR	0,112*	0,184**	0,345	0,059	0,214**
BRD-VR	0,047	0,165**		0,089*	0,130**
WMT-2	0,092*	0,088*	0,153	0,097*	0,161**
CUBOS	0,056	-0,137**	-0,415	0,026	-0,060
IFP-R-Assistência	-0,009	-0,018	0,128	0,028	-0,021
IFP-R-Intracção	-0,022	0,044	-0,109	-0,082	0,001
IFP-R-Afago	-0,012	-0,056	-0,174	-0,052	-0,051
IFP-R-Deferência	0,025	0,058	0,138	-0,013	0,070
IFP-R-Afiliação	-0,029	-0,018	-0,077	-0,022	-0,041
IFP-R-Dominância	-0,011	0,000	0,043	0,000	0,017
IFP-R-Desempenho	-0,059	-0,012	0,475	-0,032	-0,040
IFP-R-Exibição	-0,006	0,078	0,105	0,046	0,048
IFP-R-Agressão	-0,086*	0,080	0,225	0,067	-0,003
IFP-R-Ordem	-0,026	-0,015	0,032	-0,040	-0,016
IFP-R-Persistência	-0,061	0,041	0,217	-0,039	-0,025
IFP-R-Mudança	-0,083	0,009	0,209	-0,024	-0,079
IFP-R-Autonomia	-0,001	-0,017	-0,498*	0,027	0,003
NEO-Neuroticismo	0,019	-0,068	-0,327	0,066	-0,015
NEO-Extroversão	0,012	0,001	0,135	-0,081	-0,013
NEO-Abertura	-0,049	0,001	-0,037	0,043	-0,023
NEO-Amabilidade	-0,051	0,073	-0,043	-0,081	0,007
NEO-Conscienciosidade	-0,030	0,074	-0,125	-0,118**	0,019

Nota. * = $p < 0,05$; ** = $p < 0,01$; n.s. = relação não significativa; Operac = disciplinas

operacionais; Invest = disciplinas investigativas; Adm = disciplinas administrativas.

Quanto ao grupo que realizou o CFP durante o período pandêmico, observou-se, diferentemente do esperado, uma correlação negativa entre a nota de conceito e o traço de conscienciosidade do NEO PI-R ($r = -0,118$; $p < 0,001$), sendo este o único traço de personalidade associado à essa nota. Além disso, a nota de conceito apresentou correlações,

mesmo que fracas, com os testes WMT-2 ($r = 0,097$; $p < 0,001$) e BRD-VR ($r = 0,089$; $p < 0,001$). Em relação à Nota Final, os resultados estiveram dentro do esperado, com correlações mais fortes observadas com os testes de habilidades cognitivas: BRD-AR ($r = 0,214$; $p < 0,001$), WMT-2 ($r = 0,161$; $p < 0,001$) e BRD-VR ($r = 0,130$; $p < 0,001$). Entretanto, não foi identificada nenhuma relação significativa com traços de personalidade.

As disciplinas investigativas também apresentaram correlações significativas apenas com os testes de habilidade cognitiva, em especial, os testes BRD-AR ($r = 0,184$; $p < 0,001$) e BRD-VR ($r = 0,165$; $p < 0,001$). Entretanto, de forma inesperada, observou-se uma associação negativa com o teste de Cubos ($r = -0,137$; $p < 0,001$). As disciplinas operacionais, por sua vez, mostraram uma correlação um pouco mais forte com o teste BRD-AR ($r = 0,112$; $p < 0,001$). Por fim, em decorrência do pequeno número de candidatos que tiveram disciplinas administrativas, observou-se apenas uma correlação significativa.

Posteriormente, considerando que os dados e os resíduos não seguiram uma distribuição normal, foi conduzida uma regressão quantílica, por se tratar de um método mais robusto em relação aos pressupostos de normalidade (Koenker & Bassett, 1978). De qualquer modo, realizou-se também uma análise de regressão linear múltipla (método *backward*) para avaliar a capacidade dos testes psicológicos aplicados no certame em prever o desempenho na nota final do CFP. Como não foram encontradas diferenças significativas entre os resultados destas análises e o tamanho amostral foi considerado elevado, optou-se por apresentar os resultados da segunda análise

Essa análise foi conduzida tanto para o grupo que realizou o CFP antes da pandemia, quanto para o grupo que o fez durante a pandemia. Além disso, o sexo também foi considerado como uma variável preditora, assim como o cargo, sendo este último transformado em variável *dummy* (com o cargo 1 como categoria de referência), a fim de avaliar a influência de cada um dos cinco cargos analisados.

Quanto ao grupo que realizou o CFP antes da pandemia, observou-se uma influência muito baixa das medidas aplicadas na nota final do CFP ($Z(2, 462) = 3,963, p = 0,020$; $R^2_{ajustado} = 0,013$). Dentre as variáveis analisadas, apenas o teste WMT-2 e o traço Mudança do teste IFP-R mostraram-se preditores significativos da nota final, conforme indicado na Tabela 3.

Tabela 3

Variáveis predictoras da nota final – CFP antes da pandemia

Preditores	Coeficientes		Sig.
	padronizados	<i>t</i>	
	Beta		
(Constant)	-	8,713	< 0,001
WMT-2	0,109	2,365	0,018
IFP-R Mudança	0,080	1,720	0,086

Para a nota de conceito, os resultados foram semelhantes. Os testes aplicados explicaram muito pouco o desempenho nessa nota ($Z(1, 463) = 11,776, p < 0,001$; $R^2_{ajustado} = 0,023$). Dentre todas as variáveis, apenas o traço Intração do teste IFP-R foi identificado como preditor significativo, conforme mostrado na Tabela 4.

Tabela 4

Variáveis predictoras da nota de conceito – CFP antes da pandemia

Preditores	Coeficientes		Sig.
	padronizados	<i>t</i>	
	Beta		
(Constant)	-	77,601	< 0,001
IFP-R Intração	0,157	3,432	< 0,001

Quanto aos resultados do grupo que realizou o CFP durante o período pandêmico, observou-se que as variáveis envolvidas explicaram mais a nota final ($Z(5, 479) = 25,921, p < 0,001$; $R^2_{ajustado} = 0,205$) em comparação ao grupo que realizou o CFP antes da pandemia. A Tabela 5 indica que sexo foi um preditor significativo, em que candidatos do sexo masculino

apresentaram maior tendência a ter um desempenho superior na nota final do que mulheres. Os testes de habilidades cognitivas BRD-AR e WMT-2 também mostraram ser preditores significativos. E, por fim, candidatos do Cargo 2 tendiam a ter um desempenho um pouco inferior na nota final em comparação ao Cargo 1, enquanto o Cargo 5 apresentou o desempenho oposto.

Tabela 5

Variáveis predictoras da nota final – CFP durante a pandemia

Preditores	Coeficientes		
	padronizados Beta	<i>t</i>	Sig.
(Constant)	-	35,291	< 0,001
Sexo	-0,234	-5,732	< 0,001
BRD-AR	0,132	3,175	0,002
WMT-2	0,144	3,447	< 0,001
Dummy – Cargo 2	-0,148	-3,433	< 0,001
Dummy – Cargo 5	0,252	5,902	< 0,001

No que se refere à nota de conceito, as variáveis em questão demonstrou ainda uma baixa influência nesse tipo de nota ($Z(3, 481) = 10,845, p < 0,001; R^2_{ajustado} = 0,058$). Os resultados da Tabela 6 indicam que, dos testes aplicados, apenas o fator Conscienciosidade do NEO PI-R impactou na nota de conceito. Além disso, o fato de candidatos estarem pleiteando o Cargo 2 ou o Cargo 5 também impactou positivamente no desempenho da nota, em comparação com os candidatos do Cargo 1.

Tabela 6

Variáveis predictoras da nota de conceito – CFP durante a pandemia

Preditores	Coeficientes		
	padronizados Beta	<i>t</i>	Sig.
(Constant)	-	116,048	< 0,001
NEO PI-R – Conscienciosidade	-0,091	-2,035	0,042
Dummy – Cargo 2	0,172	3,688	< 0,001
Dummy – Cargo 5	0,210	4,536	< 0,001

De forma complementar, a fim de verificar a diferença de desempenho entre os candidatos considerados sub judice e os demais, foi realizado um teste t para amostras independentes. Vale ressaltar que, dos 13 candidatos identificados como sub judice, 12 pertenciam ao grupo que realizou o CFP durante a pandemia. Por isso, optou-se por conduzir a análise apenas com esse grupo.

Os resultados, apresentados na Tabela 7, indicaram que os candidatos sub judice apresentaram uma nota final estatisticamente inferior ($M = 8,86$; $DP = 0,21$) em comparação aos demais candidatos ($M = 9,07$; $DP = 0,19$) ($t(552) = 3,76$, $p < 0,001$). Além disso, o tamanho de efeito da diferença foi considerado grande (Hedge's $G = 1,096$). No entanto, apesar de o procedimento de bootstrapping ter sido utilizado para corrigir a falta de normalidade dos dados e as diferenças no tamanho das amostras, e ainda o Hedge's G ter sido aplicado para calcular o tamanho de efeito — uma medida recomendada para amostras desiguais (Lakens, 2013) — a grande disparidade entre as amostras (uma com 12 candidatos e a outra com 542) exige uma interpretação cuidadosa dos resultados. Em relação à nota de conceito, a diferença identificada não foi considerada estatisticamente significativa.

Tabela 7

Diferenças das notas finais do CPF entre candidatos sub judice e os demais candidatos

		Escore		Estatística do teste <i>t</i> (<i>Bootstrapping sample</i>)					
		<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>t</i>	<i>Gl</i>	Valor- <i>p</i>	Diferença de média	IC da diferença de média (95%)	
								Limite inferior	Limite superior
Nota Final	Não sub judice	9,07	0,19	3,76	552	< 0,001	0,20	0,09	0,32
	Sub judice	8,86	0,21						
Nota Conceito	Não sub judice	7,95	0,12	1,05	11,18	0,314	0,061	-0,03	0,16
	Sub judice	7,89	0,20						

O mesmo procedimento foi realizado para verificar se houve diferença no desempenho entre os grupos que realizaram o CFP em momentos distintos. A Tabela 8 mostra que, tanto para a nota final quanto para a nota de conceito, o grupo que fez o CFP antes da pandemia obteve desempenho significativamente superior ao do grupo que realizou o CFP durante a pandemia. O tamanho de efeito observado na diferença de desempenho na nota final foi classificado como pequeno (d de Cohen = 0,315), enquanto na nota de conceito foi considerado grande (d de Cohen = 2,42).

Tabela 8

Diferenças das notas finais e das notas de conceito do CPF entre candidatos que fizeram CFP antes e durante a pandemia

		Escore		Estatística do teste t (<i>Bootstrapping sample</i>)					
		M	DP	t	Gl	Valor- p	Diferença de média	IC da diferença de média (95%)	
								Limite inferior	Limite superior
Nota Final	Antes Pandemia	9,31	1,08	5,19	579,12	< 0,001	0,24	0,13	0,33
	Durante Pandemia	9,07	0,19						
Nota de Conceito	Antes Pandemia	8,39	0,21	40,13	877,41	< 0,001	0,43	0,41	0,45
	Durante Pandemia	7,95	0,12						

Discussão

Esta pesquisa teve como objetivo investigar as evidências de validade preditiva da avaliação psicológica realizada em um concurso público de uma instituição de segurança pública, analisando sua relação com o desempenho dos candidatos durante o CFP.

Considerando que a pandemia de Covid-19 ocorreu durante a realização deste concurso, a

pesquisa também analisou o possível impacto de mudanças no desenho instrucional do CFP advindas desse evento histórico.

Antes da pandemia

Como indicado pela Hipótese 2 deste estudo, a nota de conceito apresentou uma correlação positiva com alguns traços de personalidade, incluindo Intracepção, Ordem, Mudança, Deferência e Assistência, todos do teste IFP-R. Esses traços representam comportamentos que, em teoria, favorecem um bom desempenho no ambiente policial de treinamento. Portanto, candidatos que se mostram mais organizados, que buscam entender os acontecimentos ao questioná-los, que respeitam e admiram seus superiores, que se adaptam aos costumes e que demonstram um perfil mais altruísta tendem a apresentar um melhor desempenho comportamental nesse tipo de contexto. Isso é especialmente relevante em um ambiente que exige habilidades de relacionamento interpessoal e o respeito tanto às regras estabelecidas quanto aos instrutores. Entretanto, de todos esses traços, apenas o de Intracepção demonstrou ser um preditor significativo de bom desempenho na nota de conceito.

Quanto ao desempenho na nota final, a Hipótese 1 foi parcialmente confirmada, uma vez que o desempenho se relacionou tanto com testes de habilidades cognitivas quanto com testes de personalidade, apresentando magnitudes semelhantes. O teste BRD-VR foi o que apresentou o maior coeficiente de correlação, corroborando a literatura sobre a importância da habilidade verbal no desempenho profissional (Lang et al., 2010; Lang & Kell, 2020). Além disso, o fator Abertura do teste NEO PI-R também se mostrou positivamente relacionado, o que é consistente com outros estudos que observaram sua associação positiva com o desempenho acadêmico em cursos de formação policial (Detrick et al., 2004; 2005). O teste

WMT-2 também apresentou uma relação significativa e positiva com o desempenho na nota final, destacando-se como o preditor mais relevante desse desempenho. Esse achado alinha-se com a literatura que aponta a inteligência geral como um dos preditores mais consistentes do desempenho no trabalho (McDaniel & Banks, 2010; Salgado, 2017; Salgado & Moscoso, 2019).

Durante a pandemia

Quanto ao grupo que realizou o CFP durante a pandemia, observou-se que, diferente do esperado, o desempenho na nota de conceito esteve relacionado negativamente ao traço de conscienciosidade da medida NEO PI-R. Inclusive, esse foi a única variável psicológica que demonstrou ser preditora desse tipo de desempenho. Entretanto, considerando o contexto da pandemia, pode-se inferir que indivíduos com alto nível de conscienciosidade encontraram maiores dificuldades em se adaptar a um ambiente caracterizado pela incerteza e mudanças frequentes. Pessoas mais conscienciosas tendem a se destacar em ambientes mais estruturados e previsíveis, o que pode ter sido um desafio durante esse período.

Em relação aos demais preditores, observou-se que as variáveis *dummy* dos Cargos 2 e 5 foram preditores positivos de desempenho na nota de conceito. Embora se esperasse um comportamento semelhante na análise de regressão com a nota final, foi identificado que a variável *dummy* para o Cargo 2 teve um efeito negativo sobre o desempenho nessa nota. Esse resultado pode ser explicado pela maior quantidade de disciplinas operacionais no CFP, o que favoreceu os candidatos ao Cargo 1, cujas características estão mais alinhadas à ação e execução de tarefas, ao passo que candidatos ao Cargo 5, que podem ter um perfil mais voltado à análise, talvez não tenham se beneficiado da mesma forma.

Ademais, em relação ao desempenho na nota final, foi possível confirmar a Hipótese 1 deste estudo, ao identificar os testes de habilidades cognitivas como preditores consistentes de desempenho. Além disso, observou-se que, somente nesta análise, a variável sexo também se mostrou um preditor de desempenho. Os resultados indicaram que as mulheres tendem a apresentar um desempenho inferior na nota final. Esse achado também foi identificado em um estudo que avaliou a aprovação em concurso público no mesmo contexto da segurança pública (Santos, 2023). Tal resultado pode estar associado a diversos fatores, como o fato de o CFP incluir um número maior de disciplinas operacionais, o que pode favorecer os homens devido à maior desenvoltura física, ou ainda às próprias relações de gênero presentes no contexto policial (Cappelle et al., 2010; Murray, 2021).

Comparação entre os dois grupos

Inicialmente, observou-se uma diferença significativa no poder explicativo (R^2_{ajustado}) entre as análises de regressão realizadas para o grupo antes da pandemia e aquele que realizou o CFP durante a pandemia. Essa diferença foi especialmente evidente nas análises das notas finais. Uma possível explicação para essa discrepância pode estar relacionada às mudanças significativas que o CFP sofreu entre esses dois períodos (antes e durante a pandemia). Antes da pandemia, a nota final do CFP era composta por um número maior de disciplinas, o que pode ter levado a uma maior variabilidade no desempenho dos alunos. Como resultado, a nota final acabou refletindo uma gama mais ampla de competências, o que pode ter dificultado a explicação completa pelos modelos de variáveis independentes.

Em contraste, durante a pandemia, o CFP foi significativamente reduzido em número de disciplinas, o que pode ter proporcionado uma maior homogeneização nos desempenhos. Essa diferença na variabilidade é também evidenciada pelos desvios-padrão de cada um

desses momentos: antes da pandemia, a média foi de 9,31 e $DP = 1,08$; enquanto durante a pandemia, a média foi 9,07 e o desvio-padrão foi muito menor, com 0,19.

Ademais, observou-se uma diferença estatisticamente significativa tanto no desempenho das notas finais quanto nas notas de conceito entre os dois grupos (CFP antes da pandemia e durante a pandemia), confirmando a Hipótese 3 deste estudo. Os resultados indicaram que os candidatos que realizaram o CFP antes da pandemia apresentaram um desempenho significativamente superior aos que o fizeram durante o período pandêmico. Essa diferença pode estar relacionada a diversos fatores, como, por exemplo, a própria mudança na estrutura do curso. A redução significativa da carga horária gerou um menor preparo e tempo de aprendizagem para a execução das atividades policiais desses candidatos. Adicionalmente, o CFP teve que se adaptar a novas condições que, provavelmente, nunca foram testadas anteriormente, em busca da garantia de segurança tanto dos candidatos quanto dos instrutores. Também é possível que candidatos que tenham se contaminado com a Covid-19 tenham enfrentado interrupções em sua formação. Outro fator importante a ser considerado são os impactos psicológicos em decorrência da pandemia. O medo iminente de contaminação, a preocupação com a saúde própria e de familiares, bem como a imprevisibilidade do futuro, podem ter afetado negativamente o desempenho dos indivíduos, reduzindo, inclusive, seu engajamento e motivação (Halford & Youansamouth, 2024; White et al., 2021).

Candidatos sub judice

Por fim, como já esperado, os candidatos considerados sub judice na avaliação psicológica tiveram um desempenho significativamente inferior na nota final, em comparação aos demais candidatos, confirmando a Hipótese 4 deste estudo. Inclusive, o tamanho de efeito

observado foi considerado grande. Esse achado reforça a importância da avaliação psicológica em processos seletivos, mesmo considerando os inúmeros desafios enfrentados neste contexto. Dentre esses desafios, destaca-se a falta de compreensão, por parte da justiça brasileira, sobre o papel e a relevância da avaliação. Essa incompreensão é vista, por exemplo, na restrição quanto aos métodos utilizados (como a proibição de entrevistas, dinâmicas de grupo e testes projetivos), pelas liminares que permitem com que os candidatos inaptos refaçam a avaliação psicológica ou até sigam no processo seletivo, ou ainda pela exigência legal de que os requisitos psicológicos a serem avaliados sejam divulgados nos editais, podendo indicar ao candidato o padrão de respostas esperado (Santos, 2016; Santos & Peixoto, 2024; Thadeu et al., 2012).

Considerações finais

Os resultados dessa pesquisa indicaram que todas as hipóteses levantadas inicialmente foram, pelo menos, parcialmente acatadas. Logo, observou-se uma relação significativa entre os testes de habilidade cognitiva e o desempenho da tarefa (nota final), assim como entre os traços de personalidade e a avaliação comportamental dos candidatos (nota de conceito). Ademais, observou-se também que candidatos que realizaram o CFP durante a pandemia acabaram apresentando um desempenho significativamente inferior aos demais candidatos, refletindo um possível impacto das adaptações na estrutura do curso, em decorrência da pandemia. Por fim, também constatou um desempenho inferior por parte dos candidatos considerados sub judice, em comparação com os demais candidatos, reforçando também a importância da avaliação psicológica em processos seletivos.

Entretanto, faz-se necessário destacar algumas limitações desse estudo.

Primeiramente, o fato de a análise ter sido conduzida com dados de apenas uma instituição

pode limitar o poder de generalização dos resultados alcançados. Além disso, por mais que esse também tenha sido um dos objetivos da pesquisa, o fato do certame analisado ter sofrido mudanças em decorrência da pandemia pode também limitar a generalização dos achados para indicar evidências de validade preditiva de outros processos seletivos. Dessa forma, indica-se como possibilidade de agenda de pesquisa, a adição de dados de concursos públicos de outras instituições de segurança pública, principalmente se aplicada uma bateria similar de testes psicológicos, para possibilitar uma maior generalização dos resultados.

Referências

- American Educational Research Association, American Psychological Association, & National Council on Measurement in Education. (2014). *Standards for education and psychological testing*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Annell, S., Sjöberg, A., & Sverke, M. (2014). Use and interpretation of test scores from limited cognitive test batteries: how $g+$ G_c can equal g . *Scandinavian Journal of Psychology*, 55(5), 399-408. <https://doi.org/10.1111/sjop.12140>
- Arnold, J., Coyne, I., Randall, R., & Patterson F. (2020) Selection: Analysing jobs, competencies and selection methods. In J. Arnold, I. Coyne, R. Randall, & Patterson F. (Eds.), *Work Psychology: Understanding Human Behaviour in the Workplace* (pp. 111-136). Harlow, UK: Pearson.
- Brasil. (2019). *Decreto nº 9.739*: Estabelece medidas de eficiência organizacional para o aprimoramento da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, estabelece normas sobre concursos públicos e dispõe sobre o Sistema de Organização e Inovação Institucional do Governo Federal - SIORG. Brasília, Distrito Federal.
- Brito, D. P. D., & Goulart, I. B. (2005). Avaliação psicológica e prognóstico de comportamento desviante numa corporação militar. *Psico-USF*, 10, 149-160. <https://doi.org/10.1590/S1413-82712005000200006>
- Brito, M. K. V., & da Costa Silva, S. S. (2022). Os impactos da pandemia de COVID-19 nas atividades policiais: uma revisão integrativa. *Revista Brasileira de Segurança Pública*, 16(3), 138-151. <https://doi.org/10.31060/rbsp.2022.v16.n3.1609>
- Campbell, J. P., & Wiernik, B. M. (2015). The modeling and assessment of work performance. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.*, 2(1), 47-74. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111427>

- Cappelle, M. C. A., & Melo, M. C. D. O. L. (2010). Mulheres policiais, relações de poder e de gênero na Polícia Militar de Minas Gerais. *RAM. Revista de Administração Mackenzie*, *11*, 71-99. <https://doi.org/10.1590/S1678-69712010000300006>
- 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)*. São Paulo: Vetor.
- Detrick, P., & Chibnall, J. T. (2006). NEO PI-R personality characteristics of high-performing entry-level police officers. *Psychological services*, *3*(4), 274.
<https://doi.org/10.1037/1541-1559.3.4.274>
- 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*(6), 676-694. <https://doi.org/10.1177/0093854804268751>
- Detrick, P., Chibnall, J. T., & Luebbert, M. C. (2005). Validity study: Relationship between personality and academy performance. *Applied HRM Research*, *10*(1), 99-102.
- Dhliwayo, P., & Coetzee, M. (2020). Cognitive intelligence, emotional intelligence and personality types as predictors of job performance: Exploring a model for personnel selection. *SA Journal of Human Resource Management*, *18*, 1-13.
<https://doi.org/10.4102/sajhrm.v18i0.1348>
- Faiad, C. (2004) Avaliação psicológica em concursos públicos. In C. Faiad (Ed.) *Avaliação psicológica em contexto de concursos públicos*. Livro não publicado.
- Faiad, C., & Barbosa, L. L. P., & Coelho Júnior, F. A. (2025). Estudo Científico do Cargo: Contribuições para a avaliação psicológica. Em E. M. G. Lobosque, D. F. G. Pereira, & A. E. M. Teixeira (Orgs.), *Avaliação Psicológica: da teoria à prática* (pp. 245-256). Belo Horizonte, MG: Artesã.

- Faiad, C., Coelho Junior, F. A., Caetano, P. F., & Albuquerque, A. S. (2012). Análise profissiográfica e mapeamento de competências nas instituições de segurança pública. *Psicologia: Ciência e profissão*, 32, 388-403.
<https://doi.org/10.1590/S1414-98932012000200009>
- Faiad, C., Santos, A. P. D., Lobosque, E. M. G., Sant'Anna Filho, O., Prado, L. V. D., & Coelho Junior, F. A. (2021). Avaliação psicológica em concursos públicos e porte de arma: histórico e desafios. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 41.
<https://doi.org/10.1590/1982-3703003252456>
- Ferreira, M. F., & Nascimento, E. D. (2016). Relationship between personality traits and counterproductive work behaviors. *Psico-USF*, 21, 677-685.
<https://doi.org/10.1590/1413-82712016210319>
- Formann, A. K., Waldherr, K., & Piswanger, K. (2014). *WMT-2: Teste de Matrizes de Viena: teste de inteligência não verbal escalonado segundo o modelo Rasch: manual*, Welter, G. M. R., Tradutor. São Paulo: Centro Editor de Testes e Pesquisas em Psicologia.
- Gonzalez-Mulé, E., Mount, M. K., & Oh, I. S. (2014). A meta-analysis of the relationship between general mental ability and nontask performance. *Journal of Applied Psychology*, 99(6), 1222-1243. <https://doi.org/10.1037/a0037547>
- Halford, E., & Youansamouth, L. (2024). Emerging results on the impact of COVID-19 on police training in the United Kingdom. *The Police Journal*, 97(1), 105-130.
<https://doi-org.ez54.periodicos.capes.gov.br/10.1177/0032258X221137004>
- Haukoos, J. S., & Lewis, R. J. (2005). Advanced statistics: Bootstrapping confidence intervals for statistics with “difficult” distributions. *Academic Emergency Medicine*, 12(4), 360-365. doi:10.1197/j.aem.2004.11.018
- Koenker, R., & Bassett Jr, G. (1978). Regression quantiles. *Econometrica: journal of the Econometric Society*, 33-50. <https://doi.org/10.2307/1913643>

- Kupcova, I., Danisovic, L., Klein, M., & Harsanyi, S. (2023). Effects of the COVID-19 pandemic on mental health, anxiety, and depression. *BMC psychology*, *11*(1), 108. <https://doi.org/10.1186/s40359-023-01130-5>
- Lakens, D. (2013). Calculating and reporting effect sizes to facilitate cumulative science: a practical primer for t-tests and ANOVAs. *Frontiers in psychology*, *4*, 863. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2013.00863>
- Lang, J. W., & Kell, H. J. (2020). General mental ability and specific abilities: Their relative importance for extrinsic career success. *Journal of Applied Psychology*, *105*(9), 1047. <https://doi.org/10.1037/apl0000472>
- Lang, J. W., Kersting, M., Hülshager, U. R., & Lang, J. (2010). General mental ability, narrower cognitive abilities, and job performance: The perspective of the nested-factors model of cognitive abilities. *Personnel psychology*, *63*(3), 595-640. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2010.01182.x>
- McDaniel, M. A., & Banks, G. C. (2010). General cognitive ability. In J. C. Scott & D. H. Reynolds (Eds.) *Handbook of Workplace Assessment* (pp. 61-80). San Francisco, CA: John Wiley & Sons, Inc.
- Murray, S. E. (2021). Seeing and doing gender at work: A qualitative analysis of Canadian male and female police officers. *Feminist Criminology*, *16*(1), 91-109. <https://doi.org/10.1177/1557085120914351>
- Pasquali, L. (2003). *Bateria de Raciocínio Diferencial - BRD*. Brasília: Laboratório de Pesquisa em Avaliação e Medida – LABPAM.
- Pasquali, L., Araújo, R. M., & Tróccoli, B. T. (1999). *IFP-R – Inventário Fatorial de Personalidade – Versão Reduzida*. Brasília: Laboratório de Pesquisa em Avaliação e Medida – LABPAM.

- Razali, N. M., & Wah, Y. B. (2011). Power comparisons of shapiro-wilk, kolmogorov-smirnov, lilliefors and anderson-darling tests. *Journal of statistical modeling and analytics*, 2(1), 21-33.
- Rueda, F. J. M., & Muniz, M. (2012). *Teste dos Cubos: Para avaliação do raciocínio visuoespacial*. São Paulo, SP: Vetor.
- Salgado, J. F. (2017). Personnel Selection. *Oxford Research Encyclopedia of Psychology* (pp. 1-32). New York: Oxford University Press.
<https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190236557.013.8>
- Salgado, J. F., & Moscoso, S. (2019). Meta-analysis of the validity of general mental ability for five performance criteria: Hunter and Hunter (1984) revisited. *Frontiers in Psychology*, 10, 1-18. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02227>
- Salgado, J. F., & Tauriz, G. (2014). The Five-Factor Model, forced-choice personality inventories and performance: A comprehensive meta-analysis of academic and occupational validity studies. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(1), 3-30. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2012.716198>
- Santos, A. P. (2021). Desempenho de organizações policiais: Um estudo a respeito do desempenho da Polícia Federal. (Tese de doutorado, Programa de Pós-Graduação em Administração). Universidade de Brasília.
- Santos, A. P. (2023). Reclutamiento y selección: factores de éxito en las oposiciones de la policía federal. *Revista de Investigación CUGC*, (14), 9.
- Santos, A. P. D. (2016). The effects of legal judgments on psychological evaluations in the Brazilian Federal Police. *Policing: A Journal of Policy and Practice*, 10(2), 113-120.
<https://doi.org/10.1093/police/pav053>

Santos, A. P., & Peixoto, C. K. L. (2024). A judicialização da avaliação psicológica na seleção de policiais federais no Brasil. *Revista Ciência & Polícia*, 10(2), 156-190.

<https://doi.org/10.59633/2316-8765.2024.357>

Silva, G. B., da Cunha Vargas, R. M., & Holanda, A. F. (2023). Prática Policial e o Not Being-at-ease: a importância do investimento em saúde mental na polícia. *Revista Brasileira de Segurança Pública*, 17(2), 332-347.

<https://doi.org/10.31060/rbsp.2023.v17.n2.1683>

Thadeu, S. H., Ferreira, M. C., & Faiad, C. (2012). A avaliação psicológica em processos seletivos no contexto da segurança pública. *Avaliação Psicológica: Interamerican Journal of Psychological Assessment*, 11(2), 229-238.

Udin, U. D. I. N., & Yuniawan, A. (2020). Psychological capital, personality traits of big-five, organizational citizenship behavior, and task performance: Testing their relationships.

The Journal of Asian Finance, Economics and Business, 7(9), 781-790.

<https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no9.781>

White, D. R., Schafer, J., & Kyle, M. (2021). The impact of COVID-19 on police training academies. *Policing: An International Journal*, 45(1), 9-22. <https://doi->

[org.ez54.periodicos.capes.gov.br/10.1108/PIJPSM-06-2021-0078](https://doi-org.ez54.periodicos.capes.gov.br/10.1108/PIJPSM-06-2021-0078)

Apêndice A – Valores do teste de normalidade Shapiro-Wilk para todas as medidas

Medida	Estatística	gl	Sig.
BRD-AR	0,517	950	< 0,001
BRD-VR	0,785	1054	< 0,001
WMT-2	0,728	1100	< 0,001
Cubos	0,700	950	< 0,001
IFP-R Assistência	0,989	1100	< 0,001
IFP-R Intracepção	0,989	1100	< 0,001
IFP-R Afago	0,991	1100	< 0,001
IFP-R Deferência	0,988	1100	< 0,001
IFP-R Afiliação	0,991	1100	< 0,001
IFP-R Dominância	0,991	1100	< 0,001
IFP-R Desempenho	0,986	1100	< 0,001
IFP-R Exibição	0,992	1100	< 0,001
IFP-R Agressão	0,991	1100	< 0,001
IFP-R Ordem	0,994	1100	< 0,001
IFP-R Persistência	0,988	1100	< 0,001
IFP-R Mudança	0,985	1100	< 0,001
IFP-R Autonomia	0,980	1100	< 0,001
NEO PI-R Neuroticismo	0,973	1100	< 0,001
NEO PI-R Extroversão	0,945	1100	< 0,001
NEO PI-R Abertura	0,978	1100	< 0,001
NEO PI-R Amabilidade	0,968	1100	< 0,001
NEO PI-R Conscienciosidade	0,960	1100	< 0,001
CFP – Disciplinas operacionais – Antes pandemia	0,253	547	< 0,001
CFP – Disciplinas investigativas – Antes pandemia	0,912	544	< 0,001
CFP – Disciplinas administrativas – Antes pandemia	0,804	542	< 0,001
CFP – Nota de conceito – Antes pandemia	0,900	550	< 0,001
CFP – Nota Final – Antes pandemia	0,281	550	< 0,001
CFP – Disciplinas operacionais – Durante pandemia	0,920	554	< 0,001
CFP – Disciplinas investigativas – Durante pandemia	0,925	554	< 0,001
CFP – Disciplinas administrativas – Durante pandemia	0,903	16	< 0,001
CFP – Nota de conceito – Durante pandemia	0,697	554	< 0,001
CFP – Nota Final – Durante pandemia	0,945	554	< 0,001

Apêndice B – Tabela de correlação entre todas as variáveis - Antes da Pandemia

	Ope.	Inv.	Adm	Conc.	NF	BRD-AR	BRD-VR	WMT2	Cubos	IFP-R-Assi.	IFP-R-Intra.	IFP-R-Afa.	IFP-R-Def.	IFP-R-Afi.	IFP-R-Dom.	IFP-R-Des.
Ope.	-															
Inv.	0,304**	-														
Adm	0,199**	0,422**	-													
Conc.	0,244**	0,071	0,052	-												
NF	0,487**	0,882**	0,590**	0,336**	-											
BRD-AR	0,085	0,121**	0,141**	0,022	0,138**	-										
BRD-VR	0,138**	0,273**	0,203**	0,069	0,282**	0,085	-									
WMT2	0,120**	0,187**	0,076	-0,016	0,182**	0,134**	0,270**	-								
Cubos	-0,016	-0,067	0,012	-0,026	0,069	-0,001	0,127**	0,139**	-							
IFP-R-Assi.	-0,049	-0,113**	-0,090*	0,092*	-0,073	-0,021	-0,121**	-0,098*	-0,016	-						
IFP-R-Intra.	-0,026	-0,151**	-0,101*	0,159**	-0,099*	-0,048	-0,211**	-0,168**	-0,066	0,449**	-					
IFP-R-Afa.	-0,022	-0,104*	-0,084	0,040	-0,092*	-0,097*	-0,133**	-0,205**	-0,016	0,436**	0,397**	-				
IFP-R-Def.	0,124**	-0,049	0,027	0,093*	0,029	0,001	-0,004	-0,030	-0,010	0,334**	0,489**	0,249**	-			
IFP-R-Afi.	-0,065	-0,112**	-0,061	0,054	-0,073	-0,037	-0,034	-0,010	0,028	0,507**	0,486**	0,346**	0,350**	-		
IFP-R-Dom.	0,017	-0,079	-0,031	0,064	-0,047	0,028	-0,044	-0,042	-0,035	0,245**	0,327**	0,223**	0,258**	0,313**	-	
IFP-R-Des.	-0,002	-0,066	-0,077	0,074	-0,039	0,016	-0,008	-0,094*	-0,035	0,481**	0,501**	0,455**	0,401**	0,438**	0,317**	-
IFP-R-Exi.	0,103*	0,111**	0,191**	-0,068	0,122**	0,008	0,221**	0,127**	0,045	-0,144**	-0,289**	-0,087*	0,026	0,008	-0,041	-0,080
IFP-R-Agres.	0,155**	0,134**	0,118**	-0,003	0,158**	0,021	0,121**	0,060	-0,036	0,088*	-0,061	0,097*	0,127**	0,115**	0,108*	0,126**
IFP-R-Ord.	0,008	-0,144*	-0,075	0,143**	-0,110**	-0,012	-0,149**	-0,148**	-0,009	0,400**	0,615**	0,341**	0,448**	0,361**	0,398**	0,492**
IFP-R-Pers.	0,077	-0,026	0,044	0,071	0,016	-0,005	-0,058	-0,077	-0,047	0,280**	0,481**	0,278**	0,438**	0,379**	0,319**	0,382**
IFP-R-Mud.	0,022	-0,099*	-0,072	0,099*	-0,043	-0,025	-0,041	-0,097*	0,004	0,357**	0,342**	0,228**	0,392**	0,363**	0,213**	0,382**
IFP-R-Aut.	-0,043	-0,083	-0,057	0,019	-0,063	0,002	0,031	-0,007	0,051	0,404**	0,223**	0,239**	0,224**	0,371**	0,106*	0,288**
NEO-Neuro	-0,038	-0,082	-0,075	0,005	-0,087*	0,031	-0,172**	-0,092*	0,078	0,128**	0,135**	0,015	0,024	0,168**	0,101*	0,059
NEO-Extrov	0,014	-0,050	0,001	-0,001	-0,017	-0,032	0,028	-0,034	-0,085	-0,012	0,081	0,134**	0,138**	0,024	0,090*	0,122**
NEO-Abert	0,099*	0,159**	0,119**	-0,009	0,205**	-0,003	0,154**	0,219**	0,078	0,144**	0,037	0,090*	0,104*	0,240**	0,099*	0,156**
NEO-Amab	-0,064	-0,120**	-0,037	0,024	-0,096*	0,043	-0,022	-0,116**	-0,144**	0,028	0,241**	0,115**	0,113**	0,010	0,122**	0,164**
NEO-Consc	0,026	-0,072	0,024	0,055	-0,032	0,019	-0,009	-0,097*	-0,140**	0,011	0,159**	0,128**	0,170**	-0,073	0,133**	0,148**

Nota. Ope. = Notas das disciplinas operacionais; Inv. = notas das disciplinas investigativas; Adm = notas das disciplinas administrativas; Conc. = nota de conceito; NF = Nota final; IFP-R-Assi. = IFP-R Assistência; IFP-R-Intra. = IFP-R Intração; IFP-R-Afa. = IFP-R Afago; IFP-R-Def. = IFP-R Deferência; IFP-R-Afi. = IFP-R Afiliação; IFP-R-Dom. = IFP-R Dominância; IFP-R-Des. = IFP-R Desempenho; IFP-R-Exi. = IFP-R Exibição; IFP-R-Agres. = IFP-R Agressão; IFP-R-Ord. = IFP-R Ordem; IFP-R-Pers. = IFP-R Persistência; IFP-R-Mud. = IFP-R Mudança; IFP-R-Aut. = IFP-R Autonomia; NEO-Neuro = NEO PI-R Neuroticismo; NEO-Extrov = NEO PI-R Extroversão; NEO-Abert = NEO PI-R Abertura; NEO-Amab = NEO PI-R Abertura; NEO-Consc = NEO PI-R Conscienciosidade.

Apêndice B – Tabela de correlação entre todas as variáveis – Antes da Pandemia (continuação)

	IFP-R-Exi.	IFP-R-Agres.	IFP-R-Ord.	IFP-R-Pers.	IFP-R-Mud.	IFP-R-Aut.	NEO-Neuro	NEO-Extrov	NEO-Abert	NEO-Amab	NEO-Consc
Ope.											
Inv.											
Adm											
Conc.											
NF											
BRD-AR											
BRD-VR											
WMT2											
Cubos											
IFP-R-Assi.											
IFP-R-Intra.											
IFP-R-Afa.											
IFP-R-Def.											
IFP-R-Afi.											
IFP-R-Dom.											
IFP-R-Des.											
IFP-R-Exi.	-										
IFP-R-Agres.	0,464**	-									
IFP-R-Ord.	-0,303**	-0,119**	-								
IFP-R-Pers.	0,092	0,341**	0,351**	-							
IFP-R-Mud.	0,002	0,165**	0,307**	0,418**	-						
IFP-R-Aut.	0,042	0,146**	0,227**	0,143**	0,278**	-					
NEO-Neuro	-0,087*	0,012	0,089*	0,074	0,165**	0,119**	-				
NEO-Extrov	0,113**	0,075	0,087*	0,145**	0,033	-0,030	-0,413**	-			
NEO-Abert	0,111**	0,204**	0,037	0,145**	0,088*	0,146**	0,033	0,010	-		
NEO-Amab	0,000	-0,065	0,131**	0,160**	0,048	-0,125**	-0,252**	0,484**	-0,069	-	
NEO-Consc	-0,013	-0,051	0,159**	0,183**	0,009	-0,106*	-0,452**	0,648**	-0,141**	0,637**	-

Nota. Ope. = Notas das disciplinas operacionais; Inv. = notas das disciplinas investigativas; Adm = notas das disciplinas administrativas; Conc. = nota de conceito; NF = Nota final; IFP-R-Assi. – IFP-R Assistência; IFP-R-Intra. = IFP-R Intracepção; IFP-R-Afa. = IFP-R Afago; IFP-R-Def. = IFP-R Deferência; IFP-R-Afi. = IFP-R Afiliação; IFP-R-Dom. = IFP-R Dominância; IFP-R-Des. = IFP-R Desempenho; IFP-R-Exi. = IFP-R Exibição; IFP-R-Agres. – IFP-R Agressão; IFP-R-Ord. = IFP-R Ordem; IFP-R-Pers. = IFP-R Persistência; IFP-R-Mud. = IFP-R Mudança; IFP-R-Aut. = IFP-R Autonomia; NEO-Neuro = NEO PI-R Neuroticismo; NEO-Extrov = NEO PI-R Extroversão; NEO-Abert = NEO PI-R Abertura; NEO-Amab = NEO PI-R Abertura; NEO-Consc = NEO PI-R Conscienciosidade.

Apêndice C – Tabela de correlação entre todas as variáveis - Durante a Pandemia

	Ope.	Inv.	Adm	Conc.	NF	BRD-AR	BRD-VR	WMT2	Cubos	IFP-R-Assi.	IFP-R-Intra.	IFP-R-Afa.	IFP-R-Def.	IFP-R-Afi.	IFP-R-Dom.	IFP-R-Des.
Ope.	-															
Inv.	0,011	-														
Adm	-0,095	0,344	-													
Conc.	0,062	0,114**	0,299	-												
NF	0,661**	0,607**	0,451	0,307**	-											
BRD-AR	0,112*	0,184**	0,345	0,059	0,214**	-										
BRD-VR	0,047	0,165**		0,089*	0,130**	0,155**	-									
WMT2	0,092*	0,088*	0,153	0,097*	0,161**	0,125**	0,358**	-								
Cubos	0,056	-0,137**	-0,415	0,026	-0,060	0,013	0,203**	0,156**	-							
IFP-R-Assi.	-0,009	-0,018	0,128	0,028	-0,021	-0,033	-0,088*	0,012	0,015	-						
IFP-R-Intra.	-0,022	0,044	-0,109	-0,082	0,001	-0,001	-0,205**	-0,127**	-0,097*	0,467**	-					
IFP-R-Afa.	-0,012	-0,056	-0,174	-0,052	-0,051	-0,014	-0,145**	-0,083	-0,020	0,365**	0,386**	-				
IFP-R-Def.	0,025	0,058	0,138	-0,013	0,070	0,027	-0,013	0,049	0,010	0,378**	0,550**	0,302**	-			
IFP-R-Afi.	-0,029	-0,018	-0,077	-0,022	-0,041	-0,005	-0,035	-0,015	0,052	0,490**	0,505**	0,298**	0,400**	-		
IFP-R-Dom.	-0,011	0,000	0,043	0,000	0,017	0,029	-0,064	0,055	-0,003	0,325**	0,386**	0,241**	0,342**	0,300**	-	
IFP-R-Des.	-0,059	-0,012	0,475	-0,032	-0,040	0,001	-0,077	-0,033	-0,057	0,455**	0,542**	0,395**	0,465**	0,488**	0,364**	-
IFP-R-Exi.	-0,006	0,078	0,105	0,046	0,048	0,050	0,217**	0,081	0,167**	0,076	-0,113**	0,021	0,193**	0,169**	0,015	0,020
IFP-R-Agres.	-0,086*	0,080	0,225	0,067	-0,003	0,033	0,089*	0,008	-0,060	0,282**	0,115**	0,116**	0,175**	0,265**	0,201**	0,219**
IFP-R-Ord.	-0,026	-0,015	0,032	-0,040	-0,016	0,032	-0,106*	-0,002	-0,055	0,300**	0,493**	0,303**	0,411**	0,305**	0,426**	0,450**
IFP-R-Pers.	-0,061	0,041	0,217	-0,039	-0,025	-0,001	-0,097*	-0,027	-0,090*	0,378**	0,588**	0,319**	0,433**	0,460**	0,364**	0,538**
IFP-R-Mud.	-0,083	0,009	0,209	-0,024	-0,079	-0,045	-0,019	-0,014	-0,002	0,391**	0,357**	0,184**	0,428**	0,326**	0,166**	0,363**
IFP-R-Aut.	-0,001	-0,017	-0,498*	0,027	0,003	-0,068	0,035	0,057	0,091*	0,456**	0,256**	0,200**	0,270**	0,407**	0,255**	0,249**
NEO-Neuro	0,019	-0,068	-0,327	0,066	-0,015	-0,042	-0,124**	-0,093*	0,029	0,013	0,104*	-0,031	-0,047	0,046	0,144**	-0,069
NEO-Extrov	0,012	0,001	0,135	-0,081	-0,013	-0,001	-0,047	-0,023	-0,024	0,106*	0,155**	0,096*	0,225**	0,184**	-0,007	0,281**
NEO-Abert	-0,049	0,001	-0,037	0,043	-0,023	0,062	0,074	0,153**	0,091*	0,217**	0,111**	0,061	0,109*	0,279**	0,193**	0,182**
NEO-Amab	-0,051	0,073	-0,043	-0,081	0,007	0,003	-0,102*	-0,093*	-0,165**	0,004	0,230**	0,089*	0,142**	0,092*	0,019	0,246**
NEO-Consc	-0,030	0,074	-0,125	-0,118**	0,019	0,000	-0,126**	-0,103*	-0,148**	0,021	0,192**	0,183**	0,219**	0,018	-0,012	0,222**

Nota. Ope. = Notas das disciplinas operacionais; Inv. = notas das disciplinas investigativas; Adm = notas das disciplinas administrativas; Conc. = nota de conceito; NF = Nota final; IFP-R-Assi. = IFP-R Assistência; IFP-R-Intra. = IFP-R Intração; IFP-R-Afa. = IFP-R Afago; IFP-R-Def. = IFP-R Deferência; IFP-R-Afi. = IFP-R Afiliação; IFP-R-Dom. = IFP-R Dominância; IFP-R-Des. = IFP-R Desempenho; IFP-R-Exi. = IFP-R Exibição; IFP-R-Agres. = IFP-R Agressão; IFP-R-Ord. = IFP-R Ordem; IFP-R-Pers. = IFP-R Persistência; IFP-R-Mud. = IFP-R Mudança; IFP-R-Aut. = IFP-R Autonomia; NEO-Neuro = NEO PI-R Neuroticismo; NEO-Extrov = NEO PI-R Extroversão; NEO-Abert = NEO PI-R Abertura; NEO-Amab = NEO PI-R Abertura; NEO-Consc = NEO PI-R Conscienciosidade.

Apêndice C – Tabela de correlação entre todas as variáveis – Durante a Pandemia (continuação)

	IFP-R-Exi.	IFP-R-Agres.	IFP-R-Ord.	IFP-R-Pers.	IFP-R-Mud.	IFP-R-Aut.	NEO-Neuro	NEO-Extrov	NEO-Abert	NEO-Amab	NEO-Consc
Ope.											
Inv.											
Adm											
Conc.											
NF											
BRD-AR											
BRD-VR											
WMT2											
Cubos											
IFP-R-Assi.											
IFP-R-Intra.											
IFP-R-Afa.											
IFP-R-Def.											
IFP-R-Afi.											
IFP-R-Dom.											
IFP-R-Des.											
IFP-R-Exi.	-										
IFP-R-Agres.	0,296**	-									
IFP-R-Ord.	-0,162**	-0,026	-								
IFP-R-Pers.	0,111**	0,318**	0,345**	-							
IFP-R-Mud.	0,168**	0,281**	0,199**	0,390**	-						
IFP-R-Aut.	0,115**	0,226**	0,160**	0,211**	0,298**	-					
NEO-Neuro	-0,194**	0,070	0,005	0,051	0,111**	-0,014	-				
NEO-Extrov	0,209**	-0,046	0,081	0,185**	0,188**	0,056	-0,421**	-			
NEO-Abert	0,060	0,263**	0,122**	0,162**	0,169**	0,212**	0,098*	0,060	-		
NEO-Amab	0,039	-0,061	0,164**	0,193**	0,045	-0,109**	-0,233**	0,505**	-0,033	-	
NEO-Consc	0,050	-0,042	0,191**	0,171**	0,030	-0,066	-0,472**	0,571**	-0,123**	0,622**	-

Nota. Ope. = Notas das disciplinas operacionais; Inv. = notas das disciplinas investigativas; Adm = notas das disciplinas administrativas; Conc. = nota de conceito; NF = Nota final; IFP-R-Assi. = IFP-R Assistência; IFP-R-Intra. = IFP-R Intracepção; IFP-R-Afa. = IFP-R Afago; IFP-R-Def. = IFP-R Deferência; IFP-R-Afi. = IFP-R Afiliação; IFP-R-Dom. = IFP-R Dominância; IFP-R-Des. = IFP-R Desempenho; IFP-R-Exi. = IFP-R Exibição; IFP-R-Agres. = IFP-R Agressão; IFP-R-Ord. = IFP-R Ordem; IFP-R-Pers. = IFP-R Persistência; IFP-R-Mud. = IFP-R Mudança; IFP-R-Aut. = IFP-R Autonomia; NEO-Neuro = NEO PI-R Neuroticismo; NEO-Extrov = NEO PI-R Extroversão; NEO-Abert = NEO PI-R Abertura; NEO-Amab = NEO PI-R Abertura; NEO-Consc = NEO PI-R Conscienciosidade.

Considerações Finais

A avaliação psicológica realizada em contexto de concurso público desempenha um papel de extrema importância na seleção de profissionais que apresentam o perfil indicado ao cargo pleiteado. Essa importância se torna ainda mais evidente quando se trata do contexto da segurança pública, cujas particularidades, em especial o estresse gerado por inúmeros fatores organizacionais, institucionais e sociais, evidenciam ainda mais a necessidade de uma seleção criteriosa de indivíduos que apresentem um perfil adequado para essa realidade. Caso contrário, a incompatibilidade de perfil pode representar mais um fator entre outros que contribuem para o adoecimento físico e psíquico desses profissionais. Entretanto, as consequências desse adoecimento não são arcadas apenas pelo indivíduo, mas também pela organização e pela sociedade como um todo.

Dadas as implicações de uma avaliação psicológica nos níveis individual, organizacional e social, essa tese buscou identificar evidências de validade das avaliações psicológicas realizadas em concursos públicos no contexto da segurança pública. Para o alcance desse objetivo, foram desenvolvidos quatro manuscritos que, juntos, proporcionaram uma investigação aprofundada do processo que envolve as avaliações psicológicas do referido contexto. Inicialmente, as revisões sistemáticas conduzidas desempenharam um papel no auxílio da identificação de preditores individuais consistentes de desempenho do trabalho, em especial aqueles relacionados a traços de personalidade e habilidades cognitivas. Ademais, tais revisões também se mostraram relevantes ao evidenciar a predição de maneira mais específica para cada tipo de desempenho (da tarefa, contextual e contraproducente).

De forma complementar, os principais achados dos dois últimos manuscritos desta tese indicaram que, em linhas gerais, a avaliação psicológica tem cumprido parcialmente seu objetivo de identificar perfis esperados para o cargo pleiteado. As análises mostraram, em

consonância com a literatura, a identificação de preditores relevantes de desempenho no Curso de Formação Profissional (CFP), além de revelar uma diferença significativa entre o desempenho de candidatos considerados *sub judice* e os demais.

Entretanto, vale destacar que esses achados também indicaram questões sensíveis da avaliação. Observou-se, por exemplo, que com exceção de dois testes, todos as demais medidas aplicadas não apresentaram índices de ajuste aceitáveis, tendo sido necessária uma reestruturação fatorial para alcançar índices satisfatórios. Somado a isso, observou-se também que uma parte significativa das medidas aplicadas não apresentou nenhum tipo de predição de desempenho no CFP. Isso leva a um questionamento central: será que nós (psicólogos, organizações e sociedade) estamos nos beneficiando de todo o potencial da avaliação psicológica?

Essa pergunta desdobra nos diferentes desafios e reflexões discutidos ao longo desta tese. Primeiramente, como já mencionado, os dados indicam que há um importante questionamento sobre a estrutura fatorial dos instrumentos que vem sendo aplicados, especialmente no que se refere à estrutura interna dos mesmos, com foco nos de personalidade. Além disso, outro ponto levantado é a alta multicolinearidade apontada pelas análises, que reflete, entre outros aspectos, o efeito da desajustabilidade social nos instrumentos. Outro desafio consiste ainda na possibilidade de que o acesso prévio ilegal aos instrumentos, ou ainda a saturação na aplicação das mesmas medidas no decorrer dos anos – um aspecto a ser investigado em pesquisas futuras – desencadeiam no efeito teto e na baixa discriminação dos itens dos instrumentos aplicados. A título de exemplo, nota-se que as medidas cognitivas apresentam itens com baixos níveis de discriminação e dificuldade. Ademais, a diferença no desempenho do CFP de candidatos considerados *sub judice* reafirma a necessidade de que a influência da justiça nesse contexto seja mais bem discutida.

Dito isso, reflete-se a necessidade de um aprimoramento desse processo. Nessa linha, visando mitigar os impactos relatados, certos movimentos promissores têm sido observados nos últimos anos. A título de exemplo, algumas instituições têm investido na construção dos seus próprios testes psicológicos, os quais, além de serem desenvolvidos com base no contexto específico da organização, garantem um certo sigilo por ainda não estarem expostos na internet. Essa possibilidade atende a parte dos impactos advindos da disponibilização ilegal dos testes psicológicos.

Outro investimento que merece destaque está na reestruturação da avaliação psicológica de uma instituição de segurança pública a nível federal, iniciada em 2021. A organização propôs, no referido certame, a realização de uma segunda avaliação durante o Curso de Formação Profissional (CFP), que incluiu entrevistas psicológicas semiestruturadas e registros de observação dos comportamentos individuais apresentados em aulas operacionais e em processos grupais. Essa alternativa possibilita não apenas a utilização de diferentes testes e técnicas, como também a realização de uma avaliação mais completa, tendo em vista que o candidato é avaliado em mais de um momento, dando a oportunidade de levantar informações e, posteriormente, integrar resultados de diferentes fontes. Entretanto, é uma alternativa que também demanda diferentes estudos para avaliar os resultados alcançados e propor melhorias contínuas.

Por fim, embora esta tese tenha apresentado resultados que venham a contribuir para a discussão sobre o futuro das avaliações psicológicas realizadas em concursos públicos, importa destacar também as limitações identificadas. Primeiramente, vale indicar que, ao longo da pesquisa, foram considerados dados de desempenho no CFP dos certames avaliados, em vez de dados de desempenho futuro do trabalho. Essa tomada de decisão decorreu, em parte, por ser o dado de desempenho mais próximo da avaliação psicológica, mas também

pela dificuldade de se obter dados de desempenho futuro do trabalho que fossem fidedignos e consistentes.

Ademais, outra limitação desta pesquisa refere-se à ausência de estudos que fornecessem evidências de validade das medidas utilizadas para avaliar o desempenho dos candidatos no CFP. Logo, os resultados alcançados podem também ter sido influenciados pela medida de critério adotada na pesquisa. Outra limitação está associada à uma necessidade de análise mais aprofundada dos candidatos considerados sub judice. Isso porque o tipo de sub judice avaliado nessa pesquisa consistiu apenas na etapa de avaliação psicológica, entretanto, faz-se necessário avaliar um possível perfil de candidatos sub judice de maneira mais abrangente, considerando todas as etapas do processo seletivo.

Outra limitação identificada diz respeito à utilização de dados provenientes de uma única instituição de segurança pública. Em decorrência da sensibilidade dos dados analisados, encontrou-se dificuldade nas abordagens iniciais para obtenção de dados de demais instituições. Essa limitação pode, no entanto, impactar a capacidade de generalização dos resultados obtidos nesta tese. Ainda assim, as limitações aqui apresentadas destacam oportunidades de novas investigações que abordem essas lacunas, contribuindo de forma ainda mais significativa para o avanço das discussões sobre as avaliações psicológicas em processos seletivos e para futuras agendas de pesquisa.

Por fim, vale destacar que o recorte da avaliação de preditores individuais foi realizado sob a ótica da avaliação psicológica. Contudo, observa-se a importância de futuras pesquisas se dedicarem à investigação de variáveis de níveis organizacional e contextual, ampliando a compreensão desse fenômeno. Nesse sentido, destaca a importância de pesquisas que, ao adotarem uma abordagem multinível, considerem também dados provenientes da avaliação psicológica.