

Departamento de Psicologia

DIVISÃO DE AVALIAÇÃO

Capitão-de-Corveta (T) Givanildo Agostinho da Silva
Encarregado da Divisão de Avaliação

DIAVA

A Divisão de Avaliação (DIAVA) representa a atividade-fim da OM e é responsável pela Avaliação Psicológica (AP) para ingresso nos Concursos Públicos da MB, assim como dos processos seletivos internos, no que diz respeito a diversos cursos que envolvem riscos e missões especiais, tais como a Comissão Antártica e as Missões de Paz da ONU.

Enquanto as AP para ingresso na MB por Concurso Público avaliam o candidato, mais especificamente quanto ao seu potencial de adaptação à carreira militar, as AP para as atividades que envolvem riscos demandam avaliações mais complexas, pois requerem do candidato um perfil diferenciado. Sendo assim, são utilizadas diversas técnicas, a fim de verificar os requisitos de aptidão e de personalidade necessários para o bom desempenho do candidato na atividade.

Mas as tarefas desta Divisão não se encontram restritas somente às atividades de AP. Elaboramos roteiros para entrevistas coletivas e individuais, criamos e planejamos técnicas de dinâmicas de grupo e realizamos treinamento de levantamento e análise de técnicas de personalidade para os psicólogos recém-embarcados. Para a realização dessas tarefas, todos os técnicos da DIAVA devem ter formação em Psicologia, capacitação e experiência na avaliação dos testes utilizados.

A DIAVA realiza, ainda, estudos de caso periódicos com as demais Divisões. Nesses estudos, esta Divisão promove a apresentação detalhada dos resultados dos candidatos que obtiveram desempenho que se distancia dos padrões estabelecidos para a atividade. Esse procedimento tem como objetivo aperfeiçoar o processo de seleção como um todo, comparando-se

o prognóstico do resultado emitido, com os dados obtidos pela Divisão de Acompanhamento (DIACO).

É da responsabilidade da Divisão, igualmente, a correção e a avaliação dos testes psicológicos aplicados, tanto da área intelectual (destinado à verificação das aptidões gerais e/ou específicas dos candidatos) quanto da personalógica (destinado à verificação das características de personalidade e motivacionais do candidato), tendo como base os preditores de desempenho estabelecidos na Análise de Trabalho (AT) realizada pela Divisão de Pesquisa (DIPES).

A DIAVA é constituída pela Seção de Avaliação de Aptidões Específicas e pela Seção de Avaliação Personalógica.

Na Seção de Avaliação de Aptidões Específicas é realizada a leitura de todos os testes por uma leitora óptica. As informações resultantes são importadas para o Sistema Informatizado de Psicologia (SISPSI) e são processadas de acordo com os critérios estatísticos de desempenho estabelecidos no Planejamento Técnico (PLANTEC). A partir desses critérios, são emitidos os resultados de seleção ou classificação dos processos, no que se refere à avaliação de habilidades específicas e de personalidade. Ao final, essas avaliações são conjugadas para emitir o resultado da avaliação do candidato.

Atualmente o SISPI encontra-se em reformulação, por meio de um projeto que tem por objetivo o delineamento dos requisitos para o desenvolvimento de um novo *software*. O novo SISPSI a ser estruturado destina-se a obter, armazenar e processar dados dos testes de avaliações psicológicas realizadas pelo SSPM, de modo a emitir resultados dos processos seletivos com maior celeridade. O novo sistema au-

xiliará, adicionalmente, na realização da Avaliação Psicológica de Orientação Vocacional, na Avaliação de Desempenho dos candidatos do Treinamento Pré-Antártico e na elaboração dos relatórios de análise para uso interno em pesquisas.

A Seção de Avaliação Personalógica, por seu turno, visa, especificamente, avaliar os requisitos constantes do PLANTEC. A avaliação se processa por meio de testes e técnicas reconhecidos e aprovados pelo Conselho Federal Psicologia (CFP), com o fim de emitir prognósticos de desempenho. O material de cada candidato é avaliado por, no mínimo, três psicólogos para a conclusão da avaliação personalógica. Ao final, conjuga-se o resultado obtido pelo candidato na área de personalidade e aptidão, emitindo-se assim o julgamento final como Apto ou Inapto.

Devido ao aumento de efetivo de militares na MB, ao longo dos últimos anos, houve, também, um incremento significativo no número de candidatos e de seleções, gerando um volume maior de AP realizadas pela DIAVA, o que pode ser conferido a partir dos seguintes dados:

- => 2010:
 - 95 seleções
 - 5330 candidatos
- => 2011:
 - 90 seleções
 - 7387 candidatos
- => 2012:
 - 105 seleções
 - 8269 candidatos

Diante do exposto, o desafio de cumprir o lema “selecionar a pessoa certa para o lugar certo” exige cada vez mais empenho e aprimoramento profissional dos militares técnicos envolvidos nas seleções. Estima-se que o número de seleções e de candidatos continuará a crescer, o que demandará deste Serviço de Seleção a permanente busca pela eficiência e eficácia, a fim de bem cumprir a Missão da nossa Organização Militar.