



**LEI Nº 3.761, DE 21 DE DEZEMBRO DE 2018.**

*“Dispõe sobre a avaliação psicológica nos concursos públicos para os cargos que define e dá outras providências”.*

**JOSÉ GERALDO GARCIA**, Prefeito da Estância Turística de Salto, Estado de São Paulo, usando das atribuições que lhe são conferidas por lei;

**FAZ SABER**, que a Câmara Municipal aprovou e ele sanciona e promulga a seguinte lei:

**Art. 1º.** - Fica instituída, nos concursos públicos para provimento de cargos da Prefeitura da Estância Turística de Salto, a avaliação psicológica para os candidatos a Guarda Civil Municipal – GCM –; Auxiliar de Desenvolvimento Infantil – ADI e Inspetor de Alunos.

**Art. 2º.** - A avaliação psicológica, de caráter unicamente eliminatório, constituir-se-á em pelo menos uma das etapas do concurso público, para provimento nos cargos especificados no artigo anterior.

**Art. 3º.** - A avaliação psicológica será realizada com base nos perfis profissiográfico e psicológico dos candidatos aos cargos de Guarda Civil Municipal – GCM; Auxiliar de Desenvolvimento Infantil – ADI e Inspetor de Alunos, tendo por objetivo reunir e fornecer informações sobre os vários fatores considerados determinantes ao exercício profissional, tais como: tarefas, requisitos, restrições e necessidades.

**Art. 4º.** - O teste de avaliação psicológica poderá compreender a aplicação coletiva e/ou individual de instrumentos para aferir requisitos do cargo, ou seja, características de personalidade, capacidade intelectual e habilidades específicas, definidos em consonância com o perfil profissiográfico estabelecido para cada cargo.

**Art. 5º.** - A avaliação psicológica poderá ser realizada por banca examinadora constituída por servidores públicos do Quadro Geral de Servidores da Prefeitura da Estância Turística de Salto, ocupantes do cargo de provimento efetivo de Psicólogo, devidamente nomeados para esta atividade, ou por especialistas contratados.

**Parágrafo Único.** Os testes de avaliação psicológica para fins de uso de arma de fogo serão aplicados por profissional de psicologia da Polícia Federal ou por esta credenciado.

**Art. 6º.** - A banca examinadora deverá utilizar testes psicológicos validados em nível nacional e aprovados pelo Conselho Federal de Psicologia, em conformidade com a legislação vigente.

*(Handwritten initials)*



**§ 1º.** - Antes da realização dos exames, o profissional de psicologia deverá assegurar o consentimento do candidato em ser avaliado, exceto nos casos de determinação legal (perícia) ou seleção, em que a participação pressupõe consentimento;

**§ 2º.** - A recusa à avaliação psicológica, suscitará a eliminação do candidato do concurso público.

**Art. 7º.** - O resultado da avaliação psicológica será obtido por meio da análise conjunta dos instrumentos psicológicos utilizados, os quais deverão ser relacionados ao perfil profissiográfico do cargo pretendido.

**Art. 8º.** - O candidato será considerado recomendado ou não-recomendado na avaliação psicológica.

**§ 1º.** - Será considerado recomendado o candidato que apresentar características de personalidade, capacidade intelectual e habilidades específicas de acordo com o perfil exigido para o exercício do cargo pretendido.

**§ 2º.** - Será considerado não-recomendado o candidato que não apresentar características de personalidade, capacidade intelectual e/ou habilidades específicas de acordo com o perfil exigido para o exercício do cargo pretendido.

**§ 3º.** - A não recomendação na avaliação psicológica não significará incapacidade intelectual e/ou existência de transtornos de personalidade, indicando apenas que o candidato não atendeu aos requisitos exigidos para o exercício do cargo pretendido.

**Art. 9º.** - Será eliminado do concurso público o candidato não-recomendado, ou inapto, na avaliação psicológica ou que não tenha sido avaliado em razão do não comparecimento nas datas e horários estabelecidos em edital específico.

**Art. 10.** - A publicação do resultado da avaliação psicológica listará apenas os candidatos recomendados ou aptos, em obediência ao que preceitua as normas do Conselho Federal de Psicologia.

**Art. 11.** - Será assegurado ao candidato não-recomendado conhecer, por meio de entrevista devolutiva, as razões que determinaram a sua não-recomendação, bem como a possibilidade de interpor recurso.

**§ 1º.** - Na sessão de conhecimento das razões da não-recomendação, o candidato, se assim desejar, poderá ser assessorado por psicólogo contratado, devidamente inscrito no Conselho Regional de Psicologia.

**§ 2º.** - Não será permitida ao candidato, nem ao psicólogo contratado pelo candidato, a retirada ou reprodução dos testes psicológicos.

P

J



§ 3º. - O psicólogo contratado pelo candidato somente poderá ter acesso à documentação pertinente à sua avaliação psicológica na presença de um psicólogo integrante da banca examinadora.

**Art. 12.** – O candidato poderá ser submetido a avaliações psicológicas complementares, de caráter unicamente eliminatório, durante o Curso de Formação Profissional, caso apresente comportamentos incompatíveis e/ou inadequados com o exercício do cargo pretendido.

**Art. 13.** – Os casos de dúvidas, controvérsias e casos pertinentes não previstos nesta Lei, serão decididos pela Comissão do Concurso Público em conjunto com a banca examinadora.

**Art. 14.** – O edital do concurso público, especificará, de modo objetivo, os construtos/dimensões psicológicas a serem avaliados, devendo ainda, detalhar os procedimentos cabíveis para interposição de recursos.

**Art. 15.** – O Poder Executivo poderá regulamentar essa Lei, por meio de decreto no prazo de 90 (noventa) dias, a contar da data de sua publicação.

**Art. 16.** – Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

**ESTÂNCIA TURÍSTICA DE SALTO, ESTADO DE SÃO PAULO.**

Aos, 21 de dezembro de 2018 – 320º da Fundação

**JOSÉ GERALDO GARCIA**  
Prefeito Municipal

**MÁRIO GILMAR MAZETTO**  
Secretário Municipal de Governo

Registrado no Gabinete do Prefeito e publicado no Diário Oficial Eletrônico do Município.

# SUMÁRIO

|                             |    |
|-----------------------------|----|
| PODER EXECUTIVO             | 2  |
| Gabinete do Prefeito        | 2  |
| Secretaria de Administração | 11 |

## PODER EXECUTIVO

### Gabinete do Prefeito

#### DECRETO Nº 057, DE 28 DE FEVEREIRO DE 2019.

*“Estabelece critérios para avaliação psicológica dos candidatos nos concursos públicos para provimento de cargos de Guarda Civil Municipal, Auxiliar de Desenvolvimento Infantil e Inspetor de Aluno, ou outro que a lei determinar e dá outras providências”.*

JOSÉ GERALDO GARCIA, Prefeito da Estância Turística de Salo, Estado de São Paulo, no uso das atribuições que lhe conferidas por lei e,

CONSIDERANDO a Lei 2.812 de 16 de maio 2007, a qual dispõe sobre o Regulamento da Guarda Civil Municipal da Estância Turística de Salto, e prevê aptidão psicológica como uma das condições para ingresso e permanência na Corporação;

CONSIDERANDO a determinação constante do artigo 15 da Lei 3.761, de 21 de dezembro de 2018 e a necessidade de definir critérios para a avaliação psicológica nos concursos públicos para provimento dos cargos de Guarda Civil Municipal - GCM, Auxiliar de Desenvolvimento Infantil – ADI e Inspetor de Aluno e outros que a lei determinar.

#### DECRETA

Art. 1º. Ficam estabelecidos critérios da avaliação psicológica nos concursos públicos para provimento dos cargos de GCM, ADI, e Inspetor de Aluno, ou outro que lei determinar, na Prefeitura da Estância Turística de Salto - SP, nos termos do presente Decreto e seus anexos I, II e III, regulamentando a Lei 3.761, de 21 de dezembro de 2018, bem como na legislação específica da área de psicologia e suas atualizações futuras.

Art. 2º. Para fins deste Decreto, considera-se:

I - avaliação psicológica: processo ou conjunto de procedimentos nos quais se faz uma apreciação do estado psicológico a partir das características psicológicas que caracterizam um indivíduo ou um grupo de indivíduos, obtidas mediante a utilização de técnicas e/ou instrumentos reconhecidos e validados pelo Conselho Federal de Psicologia – CFP, com a finalidade de estabelecer-se um diagnóstico e/ou um prognóstico de adaptação, desempenho e/ou progressão de um indivíduo numa profissão, cargo, função, atividade ou outra finalidade específica que demande tal avaliação;

II - testes psicológicos: ferramentas usadas nos exames psicológicos que visam à descrição e à quantificação de características e processos a partir da identificação de amostras do comportamento, que servirão para estabelecer um diagnóstico e/ou um prognóstico a respeito do candidato, uma vez que refletem aspectos do funcionamento ou modo de ser da pessoa;

III - perfil profissiográfico: compreende os atributos físicos e psicológicos necessários ao desempenho satisfatório do ocupante de um determinado cargo. Baseia-se em análises a partir das quais é possível definir as exigências profissionais, identificar os requisitos necessários para o desempenho das atividades, esperados do candidato;

IV - perfil psicológico: é o conjunto de características ou traços presentes na personalidade de cada indivíduo que, ao interagirem, resultam numa dinâmica de comportamento única, que remete ao funcionamento ou modo de ser de cada um, num dado momento, podendo oferecer um prognóstico de adaptação e desempenho de um indivíduo em uma profissão, cargo, função ou atividade;

V - laudo psicológico: é o documento técnico objetivo e conclusivo, em que é exposta a conclusão a que se chegou num processo de diagnóstico ou avaliação psicológica, uma bateria que espelhe o resultado da combinação e análise de

todas as técnicas e/ou instrumentos psicológicos a que fora submetido o candidato;

VI - indicado ou contraindicado: manifestação técnica do especialista em Psicologia autor da avaliação, emitida após análise psicológica, que estabelece se o candidato é indicado ou contraindicado, naquele momento, para o desempenho de alguma profissão, cargo, função ou atividade, tendo em vista a compatibilidade ou incompatibilidade de seu perfil com àquele perfil psicológico profissional, esperado ou desejável;

VII - apto ou inapto: resultado da avaliação técnica, emitido após exame psicológico ou avaliação psicológica, que estabelece se o candidato apresenta ou não as características ou traços psicológicos nas dimensões esperadas para os cargos que se classificaram;

VIII - exame psicológico: processo também conhecido como psicotécnico, testagem psicológica ou exame psicométrico que tem por finalidade descrever e quantificar, de forma objetiva e padronizada, as características psicológicas, a estrutura e a dinâmica da personalidade de um indivíduo, a partir da utilização de técnicas e instrumentos reconhecidos e validados pelo Conselho Federal de Psicologia – CFP, os quais poderão subsidiar o processo de avaliação de indivíduos e grupos;

IX – contrafator: é fator de contraindicação, o traço ou característica psicológica contrária à esperada, considerada incompatível com o exercício do cargo, que pode afetar ou trazer prejuízo à adaptação, ao desempenho e à progressão do indivíduo, bem como comprometer o exercício pleno e satisfatório das atividades inerentes ao cargo.

Art. 3º. A avaliação psicológica, constituir-se-á em uma das fases do concurso para provimento dos cargos de GCM, Agente de Trânsito, Inspetor de Alunos e ADI, ou outro que lei a determinar, e a convocação será realizada, na ocasião, pela Divisão de Recursos Humanos.

Art. 4º. A avaliação psicológica será realizada com base no perfil profissiográfico dos cargos de GCM, Agente de Trânsito, ADI e Inspetor de Aluno, ou outro que lei determinar, e fornecerá informações sobre os vários fatores considerados determinantes ao exercício do cargo, tais como: tarefas, requisitos, restrições e necessidades.

Art. 5º. A avaliação poderá compreender a aplicação coletiva e/ou individual de instrumentos para aferir requisitos do cargo, ou seja, características de personalidade, capacidade intelectual e habilidades específicas, definidos em consonância com o perfil profissiográfico estabelecido para cada cargo.

Art. 6º. Será constituída, por portaria, banca examinadora para a avaliação psicológica, com servidores públicos do Quadro Geral de Servidores da Prefeitura da Estância Turística de Salto, ocupantes do cargo de provimento efetivo de Psicólogo, com inscrição ativa no Conselho Regional de Psicologia competente, ou por especialistas especificamente

contratados, igualmente em dia com suas obrigações junto ao referido Órgão.

Art. 7º. A banca examinadora deverá utilizar testes psicológicos validados em nível nacional e aprovados pelo Conselho Federal de Psicologia, em conformidade com as resoluções vigentes expedidas pelo Órgão.

Parágrafo Único. Antes da realização do exame, o profissional de psicologia deverá assegurar o consentimento do candidato em ser avaliado, exceto nos casos de determinação legal (perícia) ou seleção, em que a participação pressupõe consentimento.

Art. 8º. O resultado da avaliação psicológica será obtido por meio da análise conjunta dos instrumentos psicológicos utilizados, os quais deverão ser relacionados ao perfil profissiográfico do cargo pretendido.

Art. 9º. O candidato será considerado apto ou inapto na avaliação psicológica para o cargo ao qual se classificou em concurso público da Estância Turística de Salto.

§ 1º. Será considerado apto, o candidato que apresentar perfil psicológico de acordo com as características de personalidade, capacidade intelectual e habilidades específicas, bem como de acordo com o perfil profissiográfico exigido para o exercício do cargo pretendido.

§ 2º. Será considerado inapto, o candidato que não apresentar características de personalidade, capacidade intelectual e/ou habilidades específicas de acordo com o perfil exigido para o exercício do cargo pretendido.

§ 3º. A inaptidão na avaliação psicológica não significará incapacidade intelectual e/ou existência de transtornos de personalidade, indicando apenas que o candidato não atendeu aos requisitos exigidos para o exercício do cargo pretendido, naquela ocasião.

Art. 10. Será eliminado do concurso público para provimento do cargo, o candidato inapto na avaliação psicológica, ou que não tenha sido avaliado em razão do não comparecimento nas datas e horários estabelecidos em edital específico e, ainda, que não consentir em ser avaliado.

Art. 11. A publicação do resultado da avaliação psicológica listará apenas os candidatos aptos, em obediência ao que preceitua a legislação vigente.

Art. 12. Será assegurado ao candidato inapto conhecer, por meio de entrevista devolutiva, as razões que determinaram a sua inaptidão, bem como a possibilidade de interposição de recurso.

§ 1º. Na sessão de conhecimento das razões da inaptidão, o candidato, se assim desejar, poderá ser assessorado por psicólogo contratado, devidamente inscrito no Conselho Regional de Psicologia.

§ 2º. Não será permitida ao candidato, nem ao psicólogo contratado pelo candidato, a retirada ou reprodução dos testes psicológicos.

§ 3º. O psicólogo contratado pelo candidato, somente poderá ter acesso à documentação pertinente à sua avaliação psicológica, na presença de um psicólogo integrante da banca examinadora.

Art. 13. O candidato poderá ser submetido a avaliações psicológicas complementares, de caráter unicamente eliminatório, durante o Curso de Formação Profissional, caso apresente comportamentos incompatíveis e/ou inadequados com o exercício do cargo pretendido.

Art. 14. Em casos de dúvidas, controvérsias e casos pertinentes não previstos neste decreto, serão decididos pela Comissão de Concurso Público, em conjunto com a banca examinadora.

Art. 15. Este decreto entra em vigor na data de sua publicação.

ESTÂNCIA TURÍSTICA DE SALTO, ESTADO DE SÃO PAULO.

Aos 28 de fevereiro de 2019 – 320º da Fundação

JOSÉ GERALDO GARCIA

Prefeito Municipal

MÁRIO GILMAR MAZETTO

Secretário de Governo

Registrado no Gabinete do Prefeito, publicado Diário Oficial Eletrônico do Município.

#### ANEXO I

#### FATORES PARA AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA PERFIL PROFISSIONAL DO GUARDA CIVIL MUNICIPAL - GCM

1- Comunicação - Capacidade de influenciar e comunicar de maneira adequada diante das necessidades das tarefas ou situações, o quanto comunicativa e expansiva as pessoas acreditam ser, agindo de modo flexível de acordo com as situações.

2- Enfrentamento e autoafirmação com risco - Capacidade do candidato de enfrentar situações com riscos, de forma adequada, direcioná-la à realização de atividades que sejam benéficas para si e para a sociedade.

3- Auto exposição a desconhecidos e situações novas - Habilidade para expor-se e administrar situações novas, com indicativo de recursos interpessoais satisfatórios.

4- Colaboração, cooperação e trabalho em equipe - Capacidade de colaborar, demonstra interesse e disponibilidade para cooperar com os colegas na realização dos trabalhos e apresenta iniciativa no ambiente de trabalho.

5- Controle emocional - É habilidoso e ponderado ao se deparar com situações adversas que envolvem riscos pessoais e/ou de terceiros.

6- Resolução de conflitos - Interage com público interno e externo, de maneira satisfatória e demonstra habilidade na resolução dos conflitos.

7- Determinação e energia no trabalho - Esforça-se para resolver os problemas e concluir seu trabalho, demonstrando persistência frente às dificuldades encontradas.

8- Autoconfiança - Atitude de autodomínio do candidato, confiança nos próprios recursos, estabelecendo contatos de forma resoluta e decidida. Capacidade de reconhecer suas características pessoais, dominantes e acreditar em si mesmo.

9- Resistência à frustração - Habilidade do candidato em manter suas atividades em bom nível qualitativo e quantitativo, quando privado da satisfação de uma necessidade pessoal, em uma dada situação de trabalho.

10- Empatia - É hábil e sensível ao se colocar no lugar do outro.

11- Controle e canalização produtiva da agressividade - Capacidade do candidato de controlar a manifestação da energia agressiva, a fim de que a mesma não surja de forma inadequada em seu comportamento, e para que, ao mesmo tempo, possa direcioná-la à realização de atividades que sejam benéficas para si e para a sociedade.

12- Disposição para o trabalho - Capacidade para lidar, de maneira produtiva, com tarefas sob sua responsabilidade, participando delas de maneira construtiva.

13- Planejamento - Demonstra capacidade de estabelecer objetivos e metas com habilidade na organização e condução de ações.

14- Iniciativa - Capacidade de influenciar o curso dos acontecimentos, colocando-se de forma atuante, não passiva, diante das necessidades de tarefas ou situações. Tal capacidade implica uma disposição para agir ou empreender uma ação, tomando a frente em uma determinada situação.

15- Postura ética - Comportar-se com ética respondendo aos preceitos da administração pública. Não praticar discriminação em relação a outras pessoas.

16- Relacionamento interpessoal - Capacidade de perceber e reagir adequadamente às necessidades, aos sentimentos e aos comportamentos dos outros.

17- Flexibilidade de conduta - Capacidade de diversificar seu comportamento, de modo adaptativo, atuando adequadamente, de acordo com as exigências de cada situação em que estiver inserido.

18- Criatividade - Habilidade do candidato para tirar conclusões e revitalizar soluções antigas, a que chegou pela própria experiência anterior e vivência interna, apresentando então novas soluções para os problemas existentes, procurando assim buscar formas cada vez mais eficazes de realizar ações e atingir objetivos, valendo-se dos meios disponíveis no momento.

19- Senso de organização - É responsável, faz bom uso dos equipamentos e materiais, sempre visando otimizar o consumo.

20- Percepção de detalhes - Capacidade que o indivíduo tem na preocupação com minúcias e detalhes. 21- Atenção concentrada - Capacidade de centralizar suas atenções durante toda a duração da tarefa.

#### PERFIL E CONTRAFATOR PSICOLÓGICOS CARGO: GUARDA CIVIL MUNICIPAL

Perfil psicológico é o conjunto de características ou traços presentes na personalidade de cada indivíduo que, ao interagirem, resultam numa dinâmica de comportamento única, que nos remete ao funcionamento ou modo de ser de cada um, num dado momento. Reúne uma série de traços ou características psicológicas cuja ausência, presença ou dimensão podem prejudicar a adaptação, o desempenho e a progressão do indivíduo no cargo de Guarda Civil Municipal – GCM.

O perfil psicológico do GCM, deverá reunir as características psicológicas esperadas para um prognóstico favorável de adaptação ao cargo, tendo em vista os riscos que envolvem o desempenho da função.

O contrafator ou fator de contraindicação é o traço ou característica psicológica contrária à esperada, considerada incompatível com o exercício do cargo de GCM. A presença ou dimensão do contrafator pode afetar ou trazer prejuízo à adaptação, ao desempenho e à progressão do indivíduo, bem como comprometer o exercício pleno e satisfatório das atividades inerentes ao cargo.

#### CARACTERÍSTICAS, TRAÇOS OU FATORES DE PERSONALIDADE:

##### 1 - Agressividade ou heteroagressividade Descrição:

Força ou disposição necessária para impulsionar o indivíduo para a ação, para superar os obstáculos, enfrentar as situações com firmeza e buscar realizar seus objetivos. Também pode ser caracterizada como uma tendência ou disposição para agredir, voltada para si ou outrem.

Contrafator: descontrole da agressividade

Com a agressividade aumentada, o GCM poderá, mesmo apresentando mecanismos de controle, agir de forma intempestiva e impositiva frente a situações de conflito. Com a agressividade diminuída, o GCM poderá reagir de forma passiva em situações que exijam mais “firmeza” e assertividade. Essa é uma característica desejável para que o GCM seja capaz de ter atitudes firmes, ser assertivo, combativo, perseverante e capaz de tomar decisões quando necessário. No entanto, espera-se que haja um controle da agressividade, para que possa agir com prudência e bom senso frente a situações conflitantes, garantindo sua integridade física e da comunidade que atende.

##### 2 - Emotividade Descrição:

Capacidade de esboçar, de forma emergencial, reações orgânicas e psíquicas, intensas e momentâneas, como consequência a estímulos significativos, podendo variar nas formas de manifestação de acordo com o nível de

autocontrole do indivíduo.

Contrafator: descontrole da emotividade

Grande parte das atividades desempenhadas pelo GCM foram previamente planejadas, podendo ser previsíveis, porém ele também estará sujeito a situações estressantes, tensas e inesperadas. Para lidar satisfatoriamente com essas situações, o GCM deverá ter suas funções orgânicas e psíquicas em equilíbrio; caso contrário, poderá reagir de maneira precipitada ou exagerada. A emotividade dentro dos padrões de normalidade possibilitará ao GCM agir de forma madura e adaptada ao meio social.

##### 3 - Impulsividade Descrição:

Capacidade de responder rapidamente, refletida ou irrefletidamente, a um estímulo interno ou externo. Se em dimensão elevada, pode significar uma tendência a reagir de forma brusca, intensa e precipitada.

Contrafator: descontrole da impulsividade

Espera-se que o GCM apresente impulsividade sob controle, para não agir de forma impetuosa, explosiva, instintiva e descontrolada e, sim, agir de forma refletida, adequada e eficiente. Tal

característica, em medida adequada, possibilitará ao GCM tomar iniciativas ou decisões em situações imprevistas.

##### 4 - Afetividade Descrição:

A afetividade é um potencial de energia do sujeito em relação à vida. Permeia toda a sua vivência e determina a atitude geral dele frente às suas experiências. Representa uma capacidade subjetiva e interna de vivenciar e exprimir, por meio do comportamento, os “afetos”. Existem cinco tipos básicos de estados afetivos - Afetos, Humor (reunião de estados afetivos), Sentimentos, Emoções, e Paixões - que podem ser agudos, de grande ou menor intensidade, de curta ou longa duração.

Contrafator: descontrole da afetividade

As alterações acentuadas ou patológicas da afetividade ou dos “afetos” podem caracterizar uma desordem psíquica, o que pode afetar significativamente o desempenho do GCM no trabalho, e trazer riscos para si e outrem.

##### 5 - Relacionamento interpessoal/Sociabilidade Descrição:

Capacidade de estabelecer relacionamentos e interagir com os outros; Urbanidade.

Contrafator: dificuldade acentuada em estabelecer contatos interpessoais e socializar

O GCM deve apresentar capacidade de interagir apropriadamente com diversas pessoas, de diferentes camadas e níveis sociais. No trabalho, irá relacionar-se com seus pares, subordinados e superiores hierárquicos. Espera-se que seja capaz de interagir de forma equilibrada nas diversas situações, inclusive nas conflituosas e imprevistas, agindo com empatia e/ou distanciamento, de acordo com a

necessidade.

6 - Inteligência geral (Fator G) Descrição:

Faculdade de entender, pensar, raciocinar e interpretar; Capacidade de análise e síntese; Habilidade de resolver problemas e situações novas com rapidez e êxito, pensar de forma abstrata, bem como aprender com a experiência.

Contrafator: Inteligência Geral inferior

O GCM é preparado e treinado para o exercício pleno de suas atribuições. No entanto, pode se deparar com situações inesperadas e inusitadas que lhe exigirão respostas rápidas, com discernimento e coerência. Ele deve apresentar uma inteligência geral no nível mediano, mediano-superior ou superior para que possa compreender o mundo à sua volta de forma mais ampla e profunda, entender ideias mais complexas, abstrair, adaptar-se com eficácia ao ambiente, aprender com a experiência, raciocinar das diversas formas e ser capaz de superar obstáculos e encontrar soluções plausíveis para situações imprevistas.

.....

**DECRETO Nº 057, DE 28 DE FEVEREIRO DE 2019.**

*“Estabelece critérios para avaliação psicológica dos candidatos nos concursos públicos para provimento de cargos de Guarda Civil Municipal, Auxiliar de Desenvolvimento Infantil e Inspetor de Aluno, ou outro que a lei determinar e dá outras providências”.*

**JOSÉ GERALDO GARCIA**, Prefeito da Estância Turística de Salto, Estado de São Paulo, no uso das atribuições que lhe conferidas por lei e,

**CONSIDERANDO** a Lei 2.812 de 16 de maio 2007, a qual dispõe sobre o Regulamento da Guarda Civil Municipal da Estância Turística de Salto, e prevê aptidão psicológica como uma das condições para ingresso e permanência na Corporação;

**CONSIDERANDO** a determinação constante do artigo 15 da Lei 3.761, de 21 de dezembro de 2018 e a necessidade de definir critérios para a avaliação psicológica nos concursos públicos para provimento dos cargos de Guarda Civil Municipal - GCM, Auxiliar de Desenvolvimento Infantil – ADI e Inspetor de Aluno e outros que a lei determinar.

**DECRETA**

**Art. 1º.** Ficam estabelecidos critérios da avaliação psicológica nos concursos públicos para provimento dos cargos de GCM, ADI, e Inspetor de Aluno, ou outro que lei determinar, na Prefeitura da Estância Turística de Salto - SP, nos termos do presente Decreto e seus anexos I, II e III, regulamentando a Lei 3.761, de 21 de dezembro de 2018, bem como na legislação específica da área de psicologia e suas atualizações futuras.

**Art. 2º.** Para fins deste Decreto, considera-se:

**I - avaliação psicológica:** processo ou conjunto de procedimentos nos quais se faz uma apreciação do estado psicológico a partir das características psicológicas que caracterizam um indivíduo ou um grupo de indivíduos, obtidas mediante a utilização de técnicas e/ou instrumentos reconhecidos e validados pelo Conselho Federal de Psicologia – CFP, com a finalidade de estabelecer-se um diagnóstico e/ou um prognóstico de adaptação, desempenho e/ou progressão de um indivíduo numa profissão, cargo, função, atividade ou outra finalidade específica que demande tal avaliação;

**II - testes psicológicos:** ferramentas usadas nos exames psicológicos que visam à descrição e à quantificação de características e processos a partir da identificação de amostras do comportamento, que servirão para estabelecer um diagnóstico e/ou um prognóstico a respeito do candidato, uma vez que refletem aspectos do funcionamento ou modo de ser da pessoa;



**III - perfil profissiográfico:** compreende os atributos físicos e psicológicos necessários ao desempenho satisfatório do ocupante de um determinado cargo. Baseia-se em análises a partir das quais é possível definir as exigências profissionais, identificar os requisitos necessários para o desempenho das atividades, esperados do candidato;

**IV - perfil psicológico:** é o conjunto de características ou traços presentes na personalidade de cada indivíduo que, ao interagirem, resultam numa dinâmica de comportamento única, que remete ao funcionamento ou modo de ser de cada um, num dado momento, podendo oferecer um prognóstico de adaptação e desempenho de um indivíduo em uma profissão, cargo, função ou atividade;

**V - laudo psicológico:** é o documento técnico objetivo e conclusivo, em que é exposta a conclusão a que se chegou num processo de diagnóstico ou avaliação psicológica, uma bateria que espelhe o resultado da combinação e análise de todas as técnicas e/ou instrumentos psicológicos a que fora submetido o candidato;

**VI - indicado ou contraindicado:** manifestação técnica do especialista em Psicologia autor da avaliação, emitida após análise psicológica, que estabelece se o candidato é indicado ou contraindicado, naquele momento, para o desempenho de alguma profissão, cargo, função ou atividade, tendo em vista a compatibilidade ou incompatibilidade de seu perfil com àquele perfil psicológico profissional, esperado ou desejável;

**VII - apto ou inapto:** resultado da avaliação técnica, emitido após exame psicológico ou avaliação psicológica, que estabelece se o candidato apresenta ou não as características ou traços psicológicos nas dimensões esperadas para os cargos que se classificaram;

**VIII - exame psicológico:** processo também conhecido como psicotécnico, testagem psicológica ou exame psicométrico que tem por finalidade descrever e quantificar, de forma objetiva e padronizada, as características psicológicas, a estrutura e a dinâmica da personalidade de um indivíduo, a partir da utilização de técnicas e instrumentos reconhecidos e validados pelo Conselho Federal de Psicologia – CFP, os quais poderão subsidiar o processo de avaliação de indivíduos e grupos;

**IX – contrafator:** é fator de contraindicação, o traço ou característica psicológica contrária à esperada, considerada incompatível com o exercício do cargo, que pode afetar ou trazer prejuízo à adaptação, ao desempenho e à progressão do indivíduo, bem como comprometer o exercício pleno e satisfatório das atividades inerentes ao cargo.

**Art. 3º.** A avaliação psicológica, constituir-se-á em uma das fases do concurso para provimento dos cargos de GCM, Agente de Trânsito, Inspetor de Alunos e ADI, ou outro que lei a determinar, e a convocação será realizada, na ocasião, pela Divisão de Recursos Humanos.

**Art. 4º.** A avaliação psicológica será realizada com base no perfil profissiográfico dos cargos de GCM, Agente de Trânsito, ADI e Inspetor de Aluno, ou outro que lei determinar, e fornecerá

informações sobre os vários fatores considerados determinantes ao exercício do cargo, tais como: tarefas, requisitos, restrições e necessidades.

**Art. 5º.** A avaliação poderá compreender a aplicação coletiva e/ou individual de instrumentos para aferir requisitos do cargo, ou seja, características de personalidade, capacidade intelectual e habilidades específicas, definidos em consonância com o perfil profissiográfico estabelecido para cada cargo.

**Art. 6º.** Será constituída, por portaria, banca examinadora para a avaliação psicológica, com servidores públicos do Quadro Geral de Servidores da Prefeitura da Estância Turística de Salto, ocupantes do cargo de provimento efetivo de Psicólogo, com inscrição ativa no Conselho Regional de Psicologia competente, ou por especialistas especificamente contratados, igualmente em dia com suas obrigações junto ao referido Órgão.

**Art. 7º.** A banca examinadora deverá utilizar testes psicológicos validados em nível nacional e aprovados pelo Conselho Federal de Psicologia, em conformidade com as resoluções vigentes expedidas pelo Órgão.

**Parágrafo Único.** Antes da realização do exame, o profissional de psicologia deverá assegurar o consentimento do candidato em ser avaliado, exceto nos casos de determinação legal (perícia) ou seleção, em que a participação pressupõe consentimento.

**Art. 8º.** O resultado da avaliação psicológica será obtido por meio da análise conjunta dos instrumentos psicológicos utilizados, os quais deverão ser relacionados ao perfil profissiográfico do cargo pretendido.

**Art. 9º.** O candidato será considerado apto ou inapto na avaliação psicológica para o cargo ao qual se classificou em concurso público da Estância Turística de Salto.

**§ 1º.** Será considerado apto, o candidato que apresentar perfil psicológico de acordo com as características de personalidade, capacidade intelectual e habilidades específicas, bem como de acordo com o perfil profissiográfico exigido para o exercício do cargo pretendido.

**§ 2º.** Será considerado inapto, o candidato que não apresentar características de personalidade, capacidade intelectual e/ou habilidades específicas de acordo com o perfil exigido para o exercício do cargo pretendido.

**§ 3º.** A inaptidão na avaliação psicológica não significará incapacidade intelectual e/ou existência de transtornos de personalidade, indicando apenas que o candidato não atendeu aos requisitos exigidos para o exercício do cargo pretendido, naquela ocasião.



**Art. 10.** Será eliminado do concurso público para provimento do cargo, o candidato inapto na avaliação psicológica, ou que não tenha sido avaliado em razão do não comparecimento nas datas e horários estabelecidos em edital específico e, ainda, que não consentir em ser avaliado.

**Art. 11.** A publicação do resultado da avaliação psicológica listará apenas os candidatos aptos, em obediência ao que preceitua a legislação vigente.

**Art. 12.** Será assegurado ao candidato inapto conhecer, por meio de entrevista devolutiva, as razões que determinaram a sua inaptidão, bem como a possibilidade de interposição de recurso.

**§ 1º.** Na sessão de conhecimento das razões da inaptidão, o candidato, se assim desejar, poderá ser assessorado por psicólogo contratado, devidamente inscrito no Conselho Regional de Psicologia.

**§ 2º.** Não será permitida ao candidato, nem ao psicólogo contratado pelo candidato, a retirada ou reprodução dos testes psicológicos.

**§ 3º.** O psicólogo contratado pelo candidato, somente poderá ter acesso à documentação pertinente à sua avaliação psicológica, na presença de um psicólogo integrante da banca examinadora.

**Art. 13.** O candidato poderá ser submetido a avaliações psicológicas complementares, de caráter unicamente eliminatório, durante o Curso de Formação Profissional, caso apresente comportamentos incompatíveis e/ou inadequados com o exercício do cargo pretendido.

**Art. 14.** Em casos de dúvidas, controvérsias e casos pertinentes não previstos neste decreto, serão decididos pela Comissão de Concurso Público, em conjunto com a banca examinadora.

**Art. 15.** Este decreto entra em vigor na data de sua publicação.

**ESTÂNCIA TURÍSTICA DE SALTO, ESTADO DE SÃO PAULO.**

Aos 28 de fevereiro de 2019 – 320º da Fundação

**JOSÉ GERALDO GARCIA**  
Prefeito Municipal

**MÁRIO GILMAR MAZETTO**  
Secretário de Governo

Registrado no Gabinete do Prefeito, publicado Diário Oficial Eletrônico do Município.

Publicado no D.O.M. em 01/03/19



## ANEXO I

### FATORES PARA AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA PERFIL PROFISSIOGRÁFICO DO GUARDA CIVIL MUNICIPAL - GCM

- 1- Comunicação** - Capacidade de influenciar e comunicar de maneira adequada diante das necessidades das tarefas ou situações, o quão comunicativa e expansiva as pessoas acreditam ser, agindo de modo flexível de acordo com as situações.
- 2- Enfrentamento e autoafirmação com risco** - Capacidade do candidato de enfrentar situações com riscos, de forma adequada, direcioná-la à realização de atividades que sejam benéficas para si e para a sociedade.
- 3- Auto exposição a desconhecidos e situações novas** - Habilidade para expor-se e administrar situações novas, com indicativo de recursos interpessoais satisfatórios.
- 4- Colaboração, cooperação e trabalho em equipe** - Capacidade de colaborar, demonstra interesse e disponibilidade para cooperar com os colegas na realização dos trabalhos e apresenta iniciativa no ambiente de trabalho.
- 5- Controle emocional** - É habilidoso e ponderado ao se deparar com situações adversas que envolvem riscos pessoais e/ou de terceiros.
- 6- Resolução de conflitos** - Interação com público interno e externo, de maneira satisfatória e demonstra habilidade na resolução dos conflitos.
- 7- Determinação e energia no trabalho** - Esforça-se para resolver os problemas e concluir seu trabalho, demonstrando persistência frente às dificuldades encontradas.
- 8- Autoconfiança** - Atitude de autodomínio do candidato, confiança nos próprios recursos, estabelecendo contatos de forma resoluta e decidida. Capacidade de reconhecer suas características pessoais, dominantes e acreditar em si mesmo.
- 9- Resistência à frustração** - Habilidade do candidato em manter suas atividades em bom nível qualitativo e quantitativo, quando privado da satisfação de uma necessidade pessoal, em uma dada situação de trabalho.
- 10- Empatia** - É hábil e sensível ao se colocar no lugar do outro.
- 11- Controle e canalização produtiva da agressividade** - Capacidade do candidato de controlar a manifestação da energia agressiva, a fim de que a mesma não surja de forma inadequada em seu comportamento, e para que, ao mesmo tempo, possa direcioná-la à realização de atividades que sejam benéficas para si e para a sociedade.



**12- Disposição para o trabalho** - Capacidade para lidar, de maneira produtiva, com tarefas sob sua responsabilidade, participando delas de maneira construtiva.

**13- Planejamento** - Demonstra capacidade de estabelecer objetivos e metas com habilidade na organização e condução de ações.

**14- Iniciativa** - Capacidade de influenciar o curso dos acontecimentos, colocando-se de forma atuante, não passiva, diante das necessidades de tarefas ou situações. Tal capacidade implica uma disposição para agir ou empreender uma ação, tomando a frente em uma determinada situação.

**15- Postura ética** - Comportar-se com ética respondendo aos preceitos da administração pública. Não praticar discriminação em relação a outras pessoas.

**16- Relacionamento interpessoal** - Capacidade de perceber e reagir adequadamente às necessidades, aos sentimentos e aos comportamentos dos outros.

**17- Flexibilidade de conduta** - Capacidade de diversificar seu comportamento, de modo adaptativo, atuando adequadamente, de acordo com as exigências de cada situação em que estiver inserido.

**18- Criatividade** - Habilidade do candidato para tirar conclusões e revitalizar soluções antigas, a que chegou pela própria experiência anterior e vivência interna, apresentando então novas soluções para os problemas existentes, procurando assim buscar formas cada vez mais eficazes de realizar ações e atingir objetivos, valendo-se dos meios disponíveis no momento.

**19- Senso de organização** - É responsável, faz bom uso dos equipamentos e materiais, sempre visando otimizar o consumo.

**20- Percepção de detalhes** - Capacidade que o indivíduo tem na preocupação com minúcias e detalhes.

**21- Atenção concentrada** - Capacidade de centralizar suas atenções durante toda a duração da tarefa.

#### PERFIL E CONTRAFATOR PSICOLÓGICOS

##### CARGO: GUARDA CIVIL MUNICIPAL

Perfil psicológico é o conjunto de características ou traços presentes na personalidade de cada indivíduo que, ao interagirem, resultam numa dinâmica de comportamento única, que nos remete ao funcionamento ou modo de ser de cada um, num dado momento. Reúne uma série de traços ou características psicológicas cuja ausência, presença ou dimensão podem prejudicar a adaptação, o desempenho e a progressão do indivíduo no cargo de Guarda Civil Municipal – GCM.

O perfil psicológico do GCM, deverá reunir as características psicológicas esperadas para um prognóstico favorável de adaptação ao cargo, tendo em vista os riscos que envolvem o desempenho da função.



O contrafator ou fator de contraindicação é o traço ou característica psicológica contrária à esperada, considerada incompatível com o exercício do cargo de GCM. A presença ou dimensão do contrafator pode afetar ou trazer prejuízo à adaptação, ao desempenho e à progressão do indivíduo, bem como comprometer o exercício pleno e satisfatório das atividades inerentes ao cargo.

#### CARACTERÍSTICAS, TRAÇOS OU FATORES DE PERSONALIDADE:

##### 1 - Agressividade ou heteroagressividade

###### Descrição:

Força ou disposição necessária para impulsionar o indivíduo para a ação, para superar os obstáculos, enfrentar as situações com firmeza e buscar realizar seus objetivos. Também pode ser caracterizada como uma tendência ou disposição para agredir, voltada para si ou outrem.

###### Contrafator: descontrole da agressividade

Com a agressividade aumentada, o GCM poderá, mesmo apresentando mecanismos de controle, agir de forma intempestiva e impositiva frente a situações de conflito. Com a agressividade diminuída, o GCM poderá reagir de forma passiva em situações que exijam mais “firmeza” e assertividade. Essa é uma característica desejável para que o GCM seja capaz de ter atitudes firmes, ser assertivo, combativo, perseverante e capaz de tomar decisões quando necessário. No entanto, espera-se que haja um controle da agressividade, para que possa agir com prudência e bom senso frente a situações conflitantes, garantindo sua integridade física e da comunidade que atende.

##### 2 - Emotividade

###### Descrição:

Capacidade de esboçar, de forma emergencial, reações orgânicas e psíquicas, intensas e momentâneas, como consequência a estímulos significativos, podendo variar nas formas de manifestação de acordo com o nível de autocontrole do indivíduo.

###### Contrafator: descontrole da emotividade

Grande parte das atividades desempenhadas pelo GCM foram previamente planejadas, podendo ser previsíveis, porém ele também estará sujeito a situações estressantes, tensas e inesperadas. Para lidar satisfatoriamente com essas situações, o GCM deverá ter suas funções orgânicas e psíquicas em equilíbrio; caso contrário, poderá reagir de maneira precipitada ou exagerada. A emotividade dentro dos padrões de normalidade possibilitará ao GCM agir de forma madura e adaptada ao meio social.

##### 3 - Impulsividade

###### Descrição:

Capacidade de responder rapidamente, refletida ou irrefletidamente, a um estímulo interno ou externo. Se em dimensão elevada, pode significar uma tendência a reagir de forma brusca, intensa e precipitada.

###### Contrafator: descontrole da impulsividade

Espera-se que o GCM apresente impulsividade sob controle, para não agir de forma impetuosa, explosiva, instintiva e descontrolada e, sim, agir de forma refletida, adequada e eficiente. Tal

característica, em medida adequada, possibilitará ao GCM tomar iniciativas ou decisões em situações imprevistas.

#### **4 - Afetividade**

##### **Descrição:**

A afetividade é um potencial de energia do sujeito em relação à vida. Permeia toda a sua vivência e determina a atitude geral dele frente às suas experiências. Representa uma capacidade subjetiva e interna de vivenciar e exprimir, por meio do comportamento, os “afetos”. Existem cinco tipos básicos de estados afetivos - Afetos, Humor (reunião de estados afetivos), Sentimentos, Emoções, e Paixões - que podem ser agudos, de grande ou menor intensidade, de curta ou longa duração.

##### **Contrafator: descontrole da afetividade**

As alterações acentuadas ou patológicas da afetividade ou dos “afetos” podem caracterizar uma desordem psíquica, o que pode afetar significativamente o desempenho do GCM no trabalho, e trazer riscos para si e outrem.

#### **5 - Relacionamento interpessoal/Sociabilidade**

##### **Descrição:**

Capacidade de estabelecer relacionamentos e interagir com os outros; Urbanidade.

##### **Contrafator: dificuldade acentuada em estabelecer contatos interpessoais e socializar**

O GCM deve apresentar capacidade de interagir apropriadamente com diversas pessoas, de diferentes camadas e níveis sociais. No trabalho, irá relacionar-se com seus pares, subordinados e superiores hierárquicos. Espera-se que seja capaz de interagir de forma equilibrada nas diversas situações, inclusive nas conflituosas e imprevisíveis, agindo com empatia e/ou distanciamento, de acordo com a necessidade.

#### **6 - Inteligência geral (Fator G)**

##### **Descrição:**

Faculdade de entender, pensar, raciocinar e interpretar; Capacidade de análise e síntese; Habilidade de resolver problemas e situações novas com rapidez e êxito, pensar de forma abstrata, bem como aprender com a experiência.

##### **Contrafator: Inteligência Geral inferior**

O GCM é preparado e treinado para o exercício pleno de suas atribuições. No entanto, pode se deparar com situações inesperadas e inusitadas que lhe exigirão respostas rápidas, com discernimento e coerência. Ele deve apresentar uma inteligência geral no nível mediano, mediano-superior ou superior para que possa compreender o mundo à sua volta de forma mais ampla e profunda, entender ideias mais complexas, abstrair, adaptar-se com eficácia ao ambiente, aprender com a experiência, raciocinar das diversas formas e ser capaz de superar obstáculos e encontrar soluções plausíveis para situações imprevistas.



#### 7 - Disciplina/Deferência

##### Descrição:

Observância e acatamento de preceitos ou ordens, sujeição das atividades instintivas às refletidas, obediência à autoridade e/ou à hierarquia estabelecida, procedimento correto e atitude de consideração e respeito.

##### Contrafator: oposicionismo às normas, leis e figuras de autoridade

O GCM deve cumprir e contribuir para o cumprimento das normas e leis, de modo a manter a ordem social. Demonstrações de oposicionismo e contestação às normas e às figuras de autoridade constituem comportamento em desacordo com o esperado de um GCM.

#### 8 - Energia/ Tônus Vital – Capacidade laborativa/produktividade

##### Descrição:

Energia potencial interna que pode ser mobilizada para produzir um trabalho ou agir, sobretudo em situações de emergência e que exijam respostas rápidas. Resistência ao cansaço psicofísico e capacidade de recuperar-se após situações ou atividades extenuantes.

##### Contrafator: distúrbio acentuado da Energia vital – elação (aumento) ou depressão (diminuição)

Apresentando o Tônus Vital dentro dos padrões normais, o GCM terá, potencialmente, condições de realizar suas atividades diárias e produzir de acordo com o esperado. Estando em medida diminuída, o GCM poderá apresentar falta de disposição para realizar suas tarefas ou fadiga após realizá-las e não reagir de forma satisfatória a estímulos emergentes; em medida aumentada, poderá apresentar agitação e euforia demasiadas, o que poderá levá-lo a atitudes extremadas ou desnecessárias.

#### 9 - Fluência Verbal

##### Descrição:

Facilidade, clareza no falar ou no escrever. Capacidade de organizar as idéias e transmiti-las de forma compreensível e coerente.

##### Contrafator: distúrbio acentuado da linguagem

O GCM precisará comunicar-se assertivamente com diversas pessoas, em diferentes situações, orientando-as ou lhes dando informações, argumentando a fim de convencê-las ou dissuadi-las de algo, sempre buscando evitar o surgimento de um conflito ou buscando resolvê-lo.

#### 10 - Atenção Concentrada

##### Descrição:

Capacidade de se ater a um ou mais aspectos da experiência, destacando-o em relação aos demais, concentrando a atividade mental nesse foco.

##### Contrafator: capacidade de atenção abaixo da média, déficit de atenção

O GCM deve apresentar essa capacidade dentro dos padrões de normalidade, de modo a favorecer a concentração, a percepção, o pensamento e o raciocínio, sobretudo os que estiverem em áreas de

grande vulnerabilidade social (área de risco), exercendo atividades estressantes e de risco eminente e/ou os que portarem algum tipo de arma.

#### **11 - Sinais Fóbicos**

##### **Descrição:**

Medo psicopatológico excessivo, persistente e recorrente de objetos, seres ou situações do mundo exterior, desproporcional em relação à possibilidade real de perigo que, frequentemente, leva o indivíduo a desenvolver evitação ou fuga, desencadeando crises de ansiedade, angústia e/ou pânico.

##### **Contrafator: presença de sinais fóbicos que impeçam o exercício da atividade**

Alguns tipos de fobias são incompatíveis com o trabalho do GCM, pois afetarão ou impedirão a realização das atividades inerentes ao cargo. Crises decorrentes do medo poderão comprometer seriamente seu trabalho, além de causar sofrimento.

## **ANEXO II**

### **FATORES PARA AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA PERFIL PROFISSIONGRÁFICO DA AUXILIAR DE DESENVOLVIMENTO INFANTIL – ADI**

**1- Sensibilidade** – Preocupa-se em ser afetivo, pois sabe que a criança pequena explora com os seus sentidos o local onde está instalada, desta forma encontrará ambiente acolhedor e seguro p o seu desenvolvimento sadio.

**2- Senso de organização** – É responsável, faz bom uso dos recursos materiais e pedagógicos, sabe otimiza-los.

**3- Assertividade** – Capacidade de comunicar suas ideias de forma clara e objetiva, sem ofender a outras pessoas, com capacidade e maturidade para ouvir críticas, entendendo como forma de crescimento pessoal e grupal.

**4- Paciência** - Habilidade para ouvir, acalmar, o toque, o acariciar, o abraço, a música, os atos de alimentar, oferecendo oportunidades apropriadas.

**5- Iniciativa** – É proativa, pensa antecipadamente em que pode ajudar e/ou o que pode fazer para facilitar o dia a dia das crianças, na equipe, ou com os pais.

**6- Demonstrar atenção e carinho** - Preocupa -se de forma natural com o bem-estar das crianças e pais.

**7- Trabalhar em equipe** – Capacidade de colaborar, demonstra interesse e disponibilidade para cooperar com os colegas na realização do trabalho.

**8- Criatividade** - Sabe desenvolver atividades com poucos recursos.

**9- Capacidade de observação** – É sensível ao olhar a criança para captar mudanças no comportamento e assim promover a prevenção de maus tratos.

**10- Determinação e energia no trabalho** – Esforça-se para resolver os problemas e concluir seu trabalho, demonstrando persistência frente às dificuldades encontradas.

**11- Controle e canalização produtiva da agressividade** – Capacidade de controlar a energia agressiva, afim de que a mesma não surja de forma inadequada.

**12- Comunicação** – Capacidade de influenciar e comunicar de maneira adequada diante das necessidades das tarefas ou situações, sendo flexivo.

**13- Resistência à frustração** – Habilidade do candidato em manter suas atividades em bom nível qualitativo e quantitativo, quando privado da satisfação de uma necessidade pessoal, em uma dada situação de trabalho.

**14- Postura ética** - Comportar-se com ética profissional respondendo aos preceitos da administração pública. Não praticar discriminação de qualquer forma.

**15- Atenção concentrada** – Capacidade de centralizar suas atenções durante toda a tarefa.

#### PERFIL E CONTRAFATOR PSICOLÓGICOS

Perfil psicológico é o conjunto de características ou traços presentes na personalidade de cada indivíduo que, ao interagirem, resultam numa dinâmica de comportamento única, que nos remete ao funcionamento ou modo de ser de cada um, num dado momento. Reúne uma série de traços ou características psicológicas cuja ausência, presença ou dimensão podem prejudicar a adaptação, o desempenho e a progressão do indivíduo no cargo de Auxiliar de Desenvolvimento Infantil.

O perfil psicológico para o cargo de Auxiliar de Desenvolvimento Infantil, abarca vários aspectos psicológicos que devem estar dentro da normalidade, constituindo uma personalidade adequada, para lidar com as demandas necessárias ao cargo e o perfeito desempenho.

O contrafator ou fator de contraindicação é o traço ou característica psicológica contrária à esperada, considerada incompatível com o exercício do cargo de Auxiliar de Desenvolvimento Infantil. A presença ou dimensão do contrafator pode afetar ou trazer prejuízo à adaptação, ao desempenho e a progressão do indivíduo, bem como comprometer o exercício pleno e satisfatório das atividades inerentes ao cargo.

#### CARACTERÍSTICAS, TRAÇOS OU FATORES DE PERSONALIDADE

**1 - Agressividade:** Autoagressividade ou heteroagressividade normal

**Descrição:**

Força ou disposição que impulsiona o indivíduo para a ação, para superar os obstáculos, enfrentar as situações com agilidade e controle, sem ser autoritário, consegue atingir os objetivos e tem disposição.



**Contrafator : Autoagressividade ou heteroagressividade aumentada**

Quando apresenta autoagressividade aumentada, denota tendência à submissão ou pensamentos negativos em relação a si próprio e ao outro. Revela uma dificuldade para transpor os obstáculos, sendo com heteroagressividade aumentada, é indicativo de pessoa dominante, autoritária e sem grande controle da agressividade.

**2- Emotividade**

**Descrição:**

Caracteriza-se a forma como o indivíduo lida com os seus sentimentos e emoções. Espera-se para a função, controle de sua emotividade.

**Contrafator: descontrole da emotividade**

Refere-se à dificuldade de lidar com situações estressantes, imprevisíveis, tensas, apresentando sentimentos e emoções inadequados.

**3- Reação Vivencial (Intratenso / Extratenso)**

**Descrição:**

Refere-se como o indivíduo se relaciona com as pessoas, pode ser introvertido, sendo mais reservado, ou extrovertido, desenvolvendo um relacionamento mais aberto.

**Contrafator:**

Quando os traços se apresentam flutuantes, ora um, ora outro, ou acentuados, sendo indicativo de carência afetiva ou necessidade extrema de atenção em relação ao outro.

**4- DIMENSÃO TENSIONAL (EXCITABILIDADE / INIBIÇÃO)**

**Descrição:**

Corresponde a um processo fisiológico básico, de acordo com uma determinada estimulação e energia química. Quando normal, revela leve estado de tensão (excitabilidade), ou de inibição nos relacionamentos, mas sem bloqueios.

**Contrafator:**

Quando os fatores se apresentam aumentados, ou com traços característicos, são indicativos de explosões de comportamento (excitabilidade), ou determinam um bloqueio (inibição).

**5- Tônus Vital (elação/ depressão)**

**Descrição:**

É o nível de energia vital disponível e circulante em certo momento da vida, capaz de ser liberado ante qualquer situação ou emergência. Quando o tônus está normal, é indicativo de força e energia física disponíveis para o trabalho.

**Contrafator:**

Rebaixamento de tónus, sendo indicativo de pouca força para a execução do trabalho, podendo estar acompanhado de estado depressivo. Ou o contrário, elação, o tónus e energia física apresentam-se elevados, podendo vir a ocorrer estado de ansiedade e agitação.

**6- Inteligência (R1)**

**Descrição:**

Faculdade de entender, pensar, raciocinar e interpretar; Capacidade de análise e síntese; Habilidade de resolver problemas e situações novas com rapidez e êxito, pensar de forma abstrata.

**Contrafator: Inteligência médio inferior ou inferior**

O profissional ADI, estará envolvido com o processo de desenvolvimento psicossocial da criança, nos primeiros anos de vida, e para realizar as atividades diárias, deverá ter a capacidade para resolver problemas, ser criativo, ter um bom vocabulário, desenvolver atividades lúdicas adequadas. Ele deve apresentar inteligência mediana, médio superior ou superior.

**7- Fluência Verbal**

**Descrição:**

Facilidade, clareza para falar e se comunicar. Capacidade de organizar as ideias, e gostar de contar histórias e cantar.

**Contrafator: distúrbio acentuado de linguagem**

O ADI, estará estimulando a fala e linguagem da criança, e reforçará através deste contato, o vínculo de afeto e proteção à criança, primordial ao adequado desenvolvimento global.

**8- Atenção Concentrada - AC**

**Descrição:** Capacidade de o sujeito manter a atenção concentrada no trabalho realizado durante um período de tempo, para tal, deverá obter resultado mediano.

**Contrafator: Resultado médio inferior**

**ANEXO III**

**FATORES PARA AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA  
PERFIL PROFISSIONAL DO INSPETOR DE ALUNO**

**1- Sensibilidade** – Preocupa-se em ser afetivo, pois sabe que o aluno, precisa se sentir seguro e amado no local onde está instalado, desta forma contribuirá para o seu desenvolvimento sadio.

**2- Senso de organização** – É responsável, faz bom uso dos recursos materiais e pedagógicos, sabe otimiza-los.



- 3- Assertividade** – Capacidade de comunicar suas ideias de forma clara e objetiva, sem ofender a outras pessoas, com capacidade e maturidade para ouvir críticas, entendendo como forma de crescimento pessoal e grupal.
- 4- Paciência** - Habilidade para ouvir e analisar os fatos, orientar o aluno sobre regras, restabelecer disciplina sendo firme e afetuoso.
- 5- Iniciativa** – É proativo, pensa antecipadamente em que pode ajudar e ou o que pode fazer para facilitar o dia a dia dos alunos, na equipe ou com os pais.
- 6- Demonstrar atenção e carinho** - Preocupa-se de forma natural com o bem-estar dos alunos, pais e toda a comunidade escolar.
- 7-Trabalhar em equipe** – Capacidade de colaborar; demonstra interesse e disponibilidade para cooperar com a equipe escolar na realização do trabalho.
- 8- Criatividade** - Sabe desenvolver atividades com poucos recursos.
- 9- Capacidade de observação** – É sensível ao olhar o aluno para captar mudanças no comportamento e assim promover a prevenção de maus tratos.
- 10- Determinação e energia no trabalho** – Esforça-se para resolver os problemas e concluir seu trabalho, demonstrando persistência frente às dificuldades encontradas.
- 11- Controle e canalização produtiva da agressividade** – Capacidade de controlar a energia agressiva, afim de que a mesma não surja de forma inadequada.
- 12- Comunicação** - Capacidade de influenciar e comunicar de maneira adequada diante das necessidades das tarefas ou situações, sendo flexivo.
- 13- Resistência à frustração** – Habilidade em manter suas atividades em bom nível qualitativo e quantitativo, quando privado da satisfação de uma necessidade pessoal, em uma dada situação de trabalho.
- 14- Postura ética** - Comportar-se com ética profissional respondendo aos preceitos da administração pública. Não praticar discriminação de qualquer forma.
- 15- Atenção concentrada** – Capacidade de centralizar suas atenções durante toda a tarefa.

**PERFIL E CONTRAFATOR PSICOLÓGICOS**  
**CARGO: INSPETOR DE ALUNO**

Perfil psicológico é o conjunto de características ou traços presentes na personalidade de cada indivíduo que, ao interagirem, resultam numa dinâmica de comportamento única, que nos remete ao funcionamento ou modo de ser de cada um, num dado momento. Reúne uma série de traços ou

características psicológicas cuja ausência, presença ou dimensão podem prejudicar a adaptação, o desempenho e a progressão do indivíduo no cargo de Inspetor de aluno.

O perfil psicológico para o cargo de Inspetor de Aluno, abarca vários aspectos psicológicos que devem estar dentro da normalidade, constituindo uma personalidade adequada, para lidar com as demandas necessárias ao cargo e o perfeito desempenho.

O contrafator ou fator de contraindicação é o traço ou característica psicológica contrária à esperada, considerada incompatível com o exercício do cargo de Inspetor de Aluno. A presença ou dimensão do contrafator pode afetar ou trazer prejuízo à adaptação, ao desempenho e a progressão do indivíduo, bem como comprometer o exercício pleno e satisfatório das atividades inerentes ao cargo.

### CARACTERÍSTICAS, TRAÇOS OU FATORES DE PERSONALIDADE

#### **1- Agressividade: Autoagressividade ou heteroagressividade normal**

##### **Descrição:**

Força ou disposição que impulsiona o indivíduo para a ação, para superar os obstáculos, enfrentar as situações com agilidade e controle, sem ser autoritário, consegue atingir os objetivos e tem disposição.

##### **Contrafator : Autoagressividade ou heteroagressividade aumentada**

Quando apresenta autoagressividade aumentada, denota tendência à submissão ou pensamentos negativos em relação a si próprio e ao outro. Revela uma dificuldade para transpor os obstáculos. Sendo com heteroagressividade aumentada, é indicativo de pessoa dominante, autoritária e sem grande controle da agressividade.

#### **2- Emotividade**

##### **Descrição:**

Caracteriza-se a forma como o indivíduo lida com os seus sentimentos e emoções. Espera-se para a função, controle de sua emotividade.

##### **Contrafator: descontrole da emotividade**

Refere-se à dificuldade de lidar com situações estressantes, imprevisíveis, tensas, apresentando sentimentos e emoções inadequados.

#### **3- Reação Vivencial (Intratenso / Extratenso)**

##### **Descrição:**

Refere-se como o indivíduo se relaciona com as pessoas, pode ser introvertido, sendo mais reservado, ou extrovertido, desenvolvendo um relacionamento mais aberto.

##### **Contrafator:**

Quando os traços se apresentam flutuantes, ora um, ora outro, ou acentuados, sendo indicativo de carência afetiva ou necessidade extrema de atenção em relação ao outro.

#### 4- Dimensão Tensional (Excitabilidade / Inibição)

**Descrição:**

Corresponde a um processo fisiológico básico, de acordo com uma determinada estimulação e energia química. Quando normal, revela leve estado de tensão(excitabilidade), ou de inibição nos relacionamentos, mas sem bloqueios.

**Contrafator:**

Quando os fatores se apresentam aumentados, ou com traços característicos, são indicativos de explosões de comportamento (excitabilidade), ou determinam um bloqueio (inibição).

#### 5- Tônus Vital (elação/ depressão)

**Descrição:**

É o nível de energia vital disponível e circulante em certo momento da vida, capaz de ser liberado ante qualquer situação ou emergência. Quando o tônus está normal, é indicativo de força e energia física disponíveis para o trabalho.

**Contrafator:**

Rebaixamento de tônus, sendo indicativo de pouca força para a execução do trabalho, podendo estar acompanhado de estado depressivo. Ou o contrário, elação, o tônus e energia física apresentam-se elevados, podendo vir a ocorrer estado de ansiedade e agitação.

#### 6- Inteligência (R1)

**Descrição:**

Faculdade de entender, pensar, raciocinar e interpretar; Capacidade de análise e síntese; Habilidade de resolver problemas e situações novas com rapidez e êxito, pensar de forma abstrata.

**Contrafator: Inteligência médio inferior ou inferior**

O profissional Inspetor de Aluno, estará envolvido com o processo de desenvolvimento psicossocial da criança, e para realizar as atividades diárias, deverá ter a capacidade para resolver problemas, ser criativo, ter um bom vocabulário, desenvolver atividades lúdicas adequadas. Ele deve apresentar inteligência mediana, médio superior ou superior.

#### 7- Fluência Verbal

**Descrição:**

Facilidade, clareza para falar e se comunicar. Capacidade de organizar as ideias.

**Contrafator: distúrbio acentuado de linguagem**

O Inspetor de Aluno estará em permanente contato com o aluno, onde deverá utilizar vocabulário apropriado, com fala e linguagem claras para a perfeita compreensão, sendo afetivo e firme.

**8- Atenção Concentrada - AC**

**Descrição:** Capacidade de o sujeito manter a atenção concentrada no trabalho realizado durante um período de tempo, para tal, deverá obter resultado mediano.

**Contrafator:** Resultado médio inferior ou inferior