





**OS CAMINHOS PARA A FARDA: COMO AS POLÍCIAS MILITARES  
SELECIONAM SEUS SOLDADOS****THE PATHS TO THE UNIFORM: HOW MILITARY POLICE SELECT THEIR  
SOLDIERS****LOS CAMINOS HACIA EL UNIFORME: CÓMO LA POLICÍA MILITAR  
SELECCIONA A SUS SOLDADOS**

Fabíola Fatima das Chagas<sup>1</sup>   
Polícia Militar de Mato Grosso do Sul  
Leonardo Pinho Pereira e Souza<sup>2</sup>   
Corpo de Bombeiros Militar do Estado do Rio de Janeiro  
Thais Wanderley da Rocha Bezerra<sup>3</sup>   
Polícia Militar de Pernambuco  
Andersson Pereira dos Santos<sup>4</sup>   
Polícia Federal

**RESUMO**

O processo de recrutamento e seleção das Polícias Militares no Brasil é determinante para a composição e a qualidade do efetivo policial, impactando diretamente a segurança pública. Este estudo analisou os editais de concursos públicos para o cargo de soldado nas 27 unidades federativas, com o objetivo de identificar padrões, variações e a relação entre os critérios seletivos adotados e as diretrizes da Lei nº 14.751/2023. A pesquisa utilizou análise de conteúdo segundo Bardin (2011), aplicando sistematicamente três fases: pré-análise (seleção dos editais e leitura flutuante), exploração do material (categorização temática dos critérios seletivos) e interpretação (análise comparativa entre estados). Os principais achados foram: 74% dos estados exigem ensino médio como escolaridade mínima, 25,93% exigem graduação, 55,56% impõem limitações nas vagas femininas, 100% realizam avaliação psicológica sem especificação adequada dos instrumentos utilizados, 96,30% exigem testes de capacidade aeróbica e 74,07% incluem conhecimentos jurídicos nos conteúdos programáticos. Devido à publicação da Lei nº 14.751/2023 em dezembro de 2023, o estudo analisou sua relação com os editais vigentes, sem pretensão de avaliar impactos efetivos. Os resultados evidenciam a necessidade de padronização técnica dos processos seletivos, especialmente na avaliação psicológica, e contribuem para o debate sobre a profissionalização das Polícias Militares e o aprimoramento dos mecanismos de seleção.

<sup>1</sup>Mestre em Ciência e Tecnologia Ambiental pela Universidade Federal da Grande Dourados na área de Microbiologia Aplicada. Possui MBA em Gestão e Governança em Segurança Pública pela Universidade de Brasília. Especialista em Inteligência de Segurança Pública pela Academia Nacional de Polícia, Brasília (DF), Brasil.

<sup>2</sup>Major do Corpo de Bombeiros Militar do Estado do Rio de Janeiro. Possui MBA em Gestão e Governança em Segurança Pública pela Universidade de Brasília. MBA em Gestão Ambiental Integrada pela Universidade do Estado do Rio de Janeiro. Experiência na área de defesa e segurança pública, com ênfase em salvamento em desastres, Rio de Janeiro (RJ), Brasil.

<sup>3</sup>Graduada em Licenciatura Plena em História pela Universidade de Pernambuco. Tecnóloga em Design Gráfico pelo Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Pernambuco. Possui MBA em Gestão e Governança em Segurança Pública pela Universidade de Brasília. Atualmente, é Cabo da Polícia Militar do Estado de Pernambuco, Recife (PE), Brasil; E-mail: thais.w.rocha@gmail.com

<sup>4</sup>Doutor em Administração pela Universidade de Brasília (UnB). Delegado de Polícia Federal. Coordenador de Recrutamento e Seleção da Polícia Federal. Professor da Academia Nacional de Polícia - ANP/PF, Brasília (DF), Brasil.

**Palavras-chave:** Polícias Militares; Segurança Pública; Recrutamento Policial; Seleção de Pessoal; Concursos Públicos; Avaliação Psicológica

## ABSTRACT

The recruitment and selection process of Military Police in Brazil is a key factor in shaping the composition and quality of the police force, directly affecting public safety. This study analyzed public selection notices for the position of soldier across all 27 Brazilian states, aiming to identify patterns, variations, and the relationship between selection criteria and the guidelines established by Law nº 14,751/2023. The research employed content analysis based on Bardin (2011), systematically applying three phases: pre-analysis (selection of notices and initial reading), material exploration (thematic categorization of selection criteria), and interpretation (comparative analysis across states). The main findings includes: 74% of states require a high school diploma, 25.93% require a college degree, 55.56% impose restrictions on female candidates, 100% conduct psychological evaluations without specifying validated instruments, 96.30% require aerobic fitness tests, and 74.07% include legal knowledge in the exam content. Given that Law nº 14,751/2023 was enacted in December 2023, the study examined its alignment with current practices, without assessing its actual impact. The results highlight the need for technical standardization of selection processes, especially psychological assessments, and contribute to the debate on the professionalization of Military Police and the improvement of recruitment mechanisms.

**Keywords:** Military Police; Public Safety; Police Recruitment; Personnel Selection; Public Examinations; Psychological Assessment

## RESUMEN

El proceso de reclutamiento y selección de la Policía Militar en Brasil es un factor clave en la composición y calidad del cuerpo policial, con impacto directo en la seguridad pública. Este estudio analizó los edictos de concursos públicos para el cargo de soldado en las 27 unidades federativas brasileñas, con el objetivo de identificar patrones, variaciones y la relación entre los criterios de selección y las directrices establecidas por la Ley nº 14.751/2023. La investigación utilizó el análisis de contenido según Bardin (2011), aplicando sistemáticamente tres fases: preanálisis (selección de edictos y lectura inicial), exploración del material (categorización temática de los criterios de selección) e interpretación (análisis comparativo entre estados). Los principales hallazgos fueron: el 74% de los estados exige educación secundaria, el 25,93% exige título universitario, el 55,56% impone restricciones a las vacantes femeninas, el 100% realiza evaluación psicológica sin especificar instrumentos validados, el 96,30% exige pruebas de capacidad aeróbica y el 74,07% incluye conocimientos jurídicos en el contenido programático. Dado que la Ley nº 14.751/2023 fue promulgada en diciembre de 2023, el estudio analizó su relación con los edictos vigentes, sin pretender evaluar sus impactos efectivos. Los resultados evidencian la necesidad de estandarización técnica de los procesos de selección, especialmente en la evaluación psicológica, y contribuyen al debate sobre la profesionalización de la Policía Militar y el perfeccionamiento de los mecanismos de reclutamiento.

**Palabras clave:** Policía Militar; Seguridad Pública; Reclutamiento Policial; Selección de Personal; Exámenes Públicos; Evaluación Psicológica

## 1 INTRODUÇÃO

O processo de recrutamento e seleção das Polícias Militares no Brasil desempenha um papel central na formação dos efetivos responsáveis pela segurança pública (Aguilar; Santana, 2018). Dada a complexidade das funções policiais, os critérios de ingresso, as etapas de seleção e a formação inicial influenciam diretamente a composição e a qualidade do efetivo policial (Coelho; Menon, 2018).

Esta pesquisa tem por objetivo identificar como se estruturam os processos seletivos para o cargo de soldado nas Polícias Militares brasileiras, quais são as principais semelhanças e variações entre os estados e de que forma as diretrizes estabelecidas pela Lei nº 14.751/2023 se relacionam com as práticas observadas nos editais de concursos. A qualidade do processo seletivo e de treinamento dos agentes de segurança pública é fundamental para garantir um serviço eficiente e de qualidade à população (Chaves; Santos, 2022).

O estudo analisa editais publicados entre 2014 e 2024, permitindo uma abordagem comparativa entre as 27 unidades federativas, o que possibilita identificar padrões, divergências e tendências nas seleções realizadas ao longo dos anos (Fontainha *et al.*, 2015). As variações observadas, como diferenças na exigência de escolaridade, percentuais de vagas femininas e critérios de avaliação física, justificam a necessidade de sistematização nacional dos processos seletivos.

A relevância do tema reside na importância da qualidade dos mecanismos de seleção para a efetividade das instituições policiais e para a segurança da sociedade (Doroteu, 2017). Ademais, é fundamental discutir se os critérios adotados estão alinhados às demandas contemporâneas da segurança pública e às necessidades institucionais das corporações policiais (Bail; Rocha, 2023).

O estudo também contribui para o debate acerca do papel dos concursos públicos na composição das forças de segurança, considerando questões como meritocracia, inclusão e padrões avaliativos (Oliveira; Castro Junior; Montalvão, 2022). O mapeamento realizado contribui para o debate sobre a profissionalização das Polícias Militares e oferece subsídios para o aprimoramento das políticas públicas de recursos humanos em segurança.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

O referencial teórico está subdividido em três seções. A primeira seção aborda os fundamentos teóricos do recrutamento e seleção, enfatizando sua importância estratégica para as organizações, incluindo as Polícias Militares. A segunda foca no concurso público e o recrutamento policial, ressaltando que o concurso público se consolidou como forma exclusiva



de acesso a cargos públicos no Brasil, especialmente após a promulgação da Constituição de 1988. Por fim, a terceira seção apresenta questões relacionadas à avaliação psicológica em seleção policial.

## 2.1 Recrutamento e Seleção

O recrutamento e a seleção de pessoal são processos fundamentais para as Polícias Militares do Brasil, pois determinam a qualidade e o perfil dos profissionais que irão compor essas instituições (Doroteu, 2017). Nesse sentido, é importante compreender os principais conceitos e abordagens teóricas que embasam estas práticas, bem como as tendências e desafios enfrentados no contexto nacional.

A literatura sobre o tema indica que o recrutamento e a seleção devem ser vistos como processos estratégicos para as organizações, uma vez que impactam diretamente na capacidade organizacional e no alcance dos objetivos institucionais (Souza *et al.*, 2015). Segundo Demo, Fogaça e Costa (2018), a gestão de pessoas assume papel essencial nas organizações, sendo fonte de competência organizacional. Nessa perspectiva, as políticas e práticas de recursos humanos, incluindo o recrutamento e a seleção, devem ser valorizadas e desenvolvidas de forma alinhada com a estratégia organizacional. Segundo Silva e Valdevino (2020), o investimento em técnicas inovadoras nesses processos é fundamental para que as organizações possam se manter competitivas e alcançar o sucesso.

O recrutamento visa atrair candidatos qualificados para uma vaga de emprego (Gill, 2021; Shahnaei; Long, 2014). É o primeiro estágio do processo de contratação, que continua até a seleção e a colocação do candidato qualificado (Gill, 2021). Um recrutamento bem-sucedido requer preparação e deve visar preencher a vaga com o melhor candidato ao menor custo (Warre-Dymond, 2000).

A seleção é o processo de escolher o candidato mais adequado para a vaga de emprego entre o conjunto de candidatos recrutados (Ye, 2022). Segundo Demo, Fogaça e Costa (2018), uma seleção eficaz cria um conjunto mais amplo de candidatos, melhora a qualidade do grupo de talentos e ajuda a atender às metas de crescimento organizacional.

Entretanto, pesquisas realizadas no contexto brasileiro apontam que, muitas vezes, as práticas de gestão de pessoas nas organizações, contexto no qual se incluem as Polícias Militares, ainda estão centradas na “dimensão operacional”, com prevalência de modelos de gestão de pessoas pouco estratégicos (Sant’anna; Diniz; Paiva, 2018). Essa realidade revela a necessidade de uma maior profissionalização do departamento de recursos humanos nessas instituições, alinhada a uma perspectiva mais estratégica.

Alguns dos principais obstáculos encontrados no processo de recrutamento e seleção incluem a identificação de candidatos com as competências e experiência necessárias, a gestão eficiente do tempo e dos custos, bem como a garantia de um procedimento justo e imparcial. Para superar esses desafios, as organizações devem implementar técnicas de recrutamento mais eficazes, como a utilização de redes sociais e o aproveitamento de referências fornecidas por funcionários atuais (Ye, 2022; Silva; Valdevino, 2020).

Pesquisas sobre recrutamento e seleção têm se concentrado em tópicos como segmentação de recrutamento, métodos de recrutamento, mensagem de recrutamento, recrutadores, visita ao local da organização, oferta de emprego e momento das ações de recrutamento (Breaugh, 2013). Há também uma necessidade crescente de pesquisa que aborde os recentes desenvolvimentos no campo, como o impacto da tecnologia e da globalização no recrutamento e seleção (Potočnik *et al.*, 2021). As organizações, incluindo as Polícias Militares, precisam desenvolver políticas e práticas de recrutamento e seleção mais estratégicas e alinhadas com seus objetivos organizacionais, de modo a atrair e reter talentos comprometidos com a instituição e sua missão, considerando que o concurso público é a forma de recrutar e selecionar nas organizações públicas brasileiras (Sant'anna; Diniz; Paiva, 2018; Lacombe; Tonelli, 2001).

## 2.2 Concurso Público e o Recrutamento Policial

Na década de 1930, o concurso público foi estabelecido como forma de admissão e a estabilidade foi instituída para funcionários públicos no Brasil, visando a profissionalização do serviço público (Santos; Machado; Gomes, 2018). A Constituição de 1934 introduziu a obrigatoriedade do concurso para cargos de carreira, o que foi mantido na Constituição de 1937 (Di Pietro, 2018). Após 1945, houve declínio do emprego do concurso público até que a Constituição de 1988 o instituiu como instrumento exclusivo para o acesso a qualquer cargo ou emprego público (Maia, 2021).

No contexto brasileiro, os concursos públicos são frequentemente permeados por uma “ideologia concurseira”, nos quais a ênfase recai sobre a capacidade de realizar provas, em detrimento da avaliação de competências essenciais para o exercício do cargo (Fontainha *et al.*, 2015). Essa ideologia fomenta um sistema autorreferencial, que se concentra principalmente na avaliação de conhecimentos técnicos, nem sempre avaliando habilidades comportamentais e atitudinais necessárias para o desempenho da função policial (Pires *et al.*, 2005; Macêdo *et al.*, 2016).

Os mecanismos de seleção empregados nos concursos públicos são variados, incluindo



provas objetivas, discursivas, orais, práticas, avaliações psicológicas e análise de títulos (Araujo; Oliveira; Cardoso, 2020). Contudo, observa-se um predomínio de provas objetivas de múltipla escolha, com uma carência de avaliações práticas e simulações do contexto de trabalho (Oliveira; Castro Junior; Montalvão, 2022), verificando-se que a exigência do conhecimento jurídico tem sido recorrente nos concursos públicos, possivelmente por se tratar de um conteúdo que se faz presente em todas as interações dos indivíduos entre si, com o Estado e com as instituições. (Lima; Silva, 2024). A subjetividade em avaliações como provas orais e entrevistas também é uma preocupação, demandando critérios objetivos e transparentes (Araujo; Oliveira; Cardoso, 2020).

O edital emerge como um instrumento crucial nesse processo, definindo as regras do concurso e o perfil do profissional almejado (Nunes, 2014). Ele funciona como um guia para os candidatos e um meio de comunicação das expectativas institucionais, embora sua heterogeneidade em conteúdo e formato seja notável. A busca por objetividade e impessoalidade é uma característica central dos concursos públicos, mas pode resultar em ineficiências na contratação, como a exclusão de etapas mais adequadas para avaliar o perfil profissional, como as entrevistas (Coelho; Menon; 2018).

A análise profissiográfica e o mapeamento de competências são ferramentas importantes para definir o perfil ideal de um policial, considerando as tarefas, responsabilidades e competências necessárias para o bom desempenho do cargo (Parpinelli; Lunardelli, 2006). A análise profissiográfica tem como objetivo principal o levantamento detalhado do perfil profissiográfico de um cargo, analisando suas características e peculiaridades e indicando as características pessoais necessárias ao bom desempenho do cargo, assim como as restritivas ou impeditivas (Faiad *et al.*, 2012).

O mapeamento de competências, por outro lado, consiste na identificação e na operacionalização das competências existentes na organização, no nível individual, visando identificar o conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes (CHAs) necessários para um determinado cargo (Brandão; Bahry, 2005), em consonância com as informações obtidas na profissiografia. Logo, essas ferramentas podem auxiliar não apenas na seleção, mas também na formação e no desenvolvimento dos profissionais da área de segurança pública (Faiad *et al.*, 2012).

O concurso público para as carreiras policiais, de modo geral, é executado em fases, compreendendo: prova de múltipla escolha, podendo ser acrescida de redação e/ou prova discursiva (Gaines; Falkenberg, 1998); avaliação psicológica (Faiad *et al.*, 2012); apresentação de exames médicos (Trottier; Brown, 1994) e exames toxicológicos (Mccafferty, 2003); testes



de aptidão física (Caglar, 2004); investigação social (Inzunza, 2016); e, em alguns casos, prova de títulos. A avaliação psicológica, relevante para analisar as características psicológicas desejáveis para o cargo, deve ser fundamentada em critérios objetivos e cientificamente validados (Gonçalves, 2020). A análise de títulos, embora presente, frequentemente possui um caráter meramente classificatório (Oliveira; Castro Junior; Montalvão, 2022).

A busca por estabilidade é uma das principais motivações para se ingressar no serviço público (Albrecht; Krawulski, 2011). Os concursos são vistos como uma via de entrada e progressão na carreira pública. Contudo, é fundamental que as expectativas dos candidatos estejam alinhadas com as necessidades da organização, algo que nem sempre é garantido pelo modelo atual. As âncoras de carreira, por sua vez, auxiliam na compreensão das escolhas profissionais dos candidatos, incluindo o interesse pelo setor público (Sales; Xavier Filho; Damascena, 2017).

Por outro lado, manter o nível da força de trabalho policial é um dos desafios mais salientes enfrentados pela polícia (Den Heyer; Mendel, 2019). A longo prazo, tanto a oferta quanto a demanda por policiais qualificados estão mudando em um momento de crescente atrito, expansão das responsabilidades da polícia e diminuição de recursos (Wilson; Heinonen, 2012). Isso contribui para as dificuldades que muitas agências relatam em criar uma força de trabalho que represente a demografia de suas comunidades, que esteja comprometida em fornecer a seus funcionários a oportunidade de carreiras policiais de longo prazo e que implemente efetivamente o policiamento comunitário (Wilson *et al.*, 2010).

A promoção da diversidade e da inclusão nos processos seletivos públicos tem se consolidado como um imperativo ético e constitucional, especialmente diante das persistentes desigualdades de gênero observadas nos editais de concursos. Logo, outro desafio às polícias é garantir que os métodos de avaliação não resultem em discriminação racial ou de gênero e que promovam a diversidade dentro das corporações. Estudos como os de Faiad *et al.* (2012) e Pivetta (2019) evidenciam que, historicamente, as mulheres enfrentam barreiras estruturais e simbólicas que limitam sua participação equitativa em certames públicos, seja pela ausência de políticas afirmativas, seja pela formulação de critérios que reproduzem estereótipos de gênero.

Raganella e White (2004) afirmam que a igualdade de oportunidades no emprego é um indicador de justiça social e a diversidade entre o pessoal policial promove a percepção de legitimidade da polícia. Diante desses desafios, o Brasil implementou uma política de ação afirmativa para ampliar a participação de mulheres nas forças policiais, como forma de reduzir a desigualdade de gênero (Faiad *et al.*, 2012; Chaves; Santos, 2022), coibindo violações aos direitos de igualdade e não-discriminação (Pivetta, 2019).



Dadas as diferenças nas vagas destinadas às mulheres em vários estados nas forças policiais militares, onde na maioria das vezes são estipulados percentuais inferiores ao ideal, foram ajuizadas diversas Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADIs) contra essas normas. Essas ações são julgadas pelo Supremo Tribunal Federal (STF) para avaliar se uma determinada lei ou ato normativo federal ou estadual é inconstitucional (Mendes, 1999).

Em outubro de 2023, a Procuradoria-Geral da República (PGR) protocolou 14 ADIs no STF, contestando leis estaduais que estabelecem limites através da reserva de vagas para mulheres nas Polícias Militares e nos Corpos de Bombeiros Militares (Silva; Neves, 2024). Conforme apontado por Silva e Neves (2024), o objetivo dessas ações foi transformar esses valores mínimos em ampla concorrência, uma vez que, geralmente, os editais restringem a participação das mulheres para cerca de 10% a 30% do total de vagas disponíveis, podendo variar de estado para estado.

### 2.3 Avaliação Psicológica em Seleção Policial

A avaliação psicológica em concursos para a carreira policial constitui uma etapa de alta complexidade técnica e sensibilidade ética, sendo fundamental para assegurar a compatibilidade entre os candidatos e as exigências da função policial (Thadeu; Ferreira; Faiad, 2012). Trata-se de um processo que deve ser conduzido com base em critérios científicos rigorosos, respeitando os princípios da psicometria, as normativas do Conselho Federal de Psicologia (CFP) e os direitos fundamentais dos candidatos (Parpinelli; Lunardelli, 2006; Vasconcelos; Nascimento; Sampaio, 2011).

A qualidade técnica da avaliação psicológica depende da observância de três pilares psicométricos: validade, fidedignidade e normatização (Bueno; Peixoto, 2018). A validade se refere à capacidade do instrumento de medir, de forma precisa, os construtos psicológicos relevantes para o desempenho da função policial, como controle emocional, impulsividade, tomada de decisão sob pressão e resistência ao estresse (Faiad; Alves, 2018). A fidedignidade, por sua vez, diz respeito à consistência dos resultados obtidos, assegurando que o desempenho do avaliado não seja fruto do acaso ou de variações contextuais (Fensterseifer; Werlang, 2005). Já a normatização implica a existência de dados comparativos obtidos em amostras representativas da população-alvo, permitindo interpretações contextualizadas e justas (Primi, 2003).

Autores como Primi (2010), Noronha *et al.* (2023) e Faiad *et al.* (2012) têm contribuído significativamente para o desenvolvimento e a validação de instrumentos psicológicos no Brasil, enfatizando a necessidade de rigor metodológico e de contínua atualização das normas



técnicas, especialmente em contextos de alta responsabilidade social como o da segurança pública. A Resolução CFP nº 01/2002, posteriormente substituída pela Resolução nº 02/2016, estabeleceu diretrizes para a realização da avaliação psicológica em concursos públicos. Exige-se que os instrumentos utilizados sejam aprovados pelo Sistema de Avaliação de Testes Psicológicos (SATEPSI), garantindo sua validade científica e adequação ética (Faiad; Alves, 2018).

Além disso, determina que os editais explicitem os objetivos da avaliação, os critérios de aprovação e os instrumentos a serem utilizados, promovendo maior transparência e previsibilidade para os candidatos (Parpinelli; Lunardelli, 2006). A Resolução CFP nº 08/2025 introduziu avanços importantes, como a obrigatoriedade da entrevista devolutiva, a composição técnica das bancas e a exigência de fundamentação científica para os requisitos psicológicos, que devem ser definidos com base em análise profissiográfica do cargo (CFP, 2025).

A definição dos requisitos psicológicos deve ser precedida por uma análise científica do trabalho policial, denominada profissiografia (Parpinelli; Lunardelli, 2006). Essa metodologia permite identificar, com base em evidências empíricas, os traços de personalidade, habilidades cognitivas e competências socioemocionais essenciais para o exercício da função (Faiad *et al.*, 2012). No contexto policial, características como julgamento ético, tolerância à frustração e capacidade de operar sob pressão são frequentemente destacadas como essenciais.

A avaliação psicológica na segurança pública difere substancialmente daquela realizada em outros setores organizacionais (Thadeu *et al.*, 2012). A natureza do trabalho policial, que envolve risco de vida, uso da força e tomada de decisão em situações críticas, exige critérios mais específicos e rigorosos (Santos, 2016). A ausência de uma profissiografia bem definida compromete a validade da avaliação e pode resultar em critérios subjetivos ou discriminatórios (Parpinelli; Lunardelli, 2006).

Por esse motivo, um ponto desafiador às polícias militares é o grande número de judicializações provocadas por candidatos reprovados em alguma das fases do concurso público, que recorrem ao Poder Judiciário na busca por garantir direitos, tratando-se de situação que, eventualmente, faculta a entrada de pessoas inaptas nas fileiras das polícias (Pavan, 2009; Thadeu *et al.*, 2012). Um dos maiores desafios enfrentados no contexto da avaliação psicológica em concursos públicos é a interferência do Poder Judiciário nos processos de seleção (Faiad *et al.*, 2021).

Nesse contexto, Santos e Peixoto (2024) analisaram 140 decisões judiciais e identificaram 22 pontos questionados dos quais se destacam as discussões acerca da vedação do uso do perfil profissiográfico, da necessidade de disponibilização prévia dos requisitos,



instrumentos e perfil, bem como do seu caráter supostamente subjetivo, demonstrando como a judicialização da fase da avaliação psicológica impacta em concursos para cargos policiais. Gonçalves (2020), por sua vez, investigou se há possibilidade de anulação, por parte do Poder Judiciário, de ato de eliminação de candidato em concurso público, decorrente de Avaliação Psicológica, e concluiu haver base jurídica para a anulação do referido ato.

Tendo apresentado o referencial teórico que embasa a presente pesquisa sobre o processo de recrutamento e seleção das Polícias Militares no Brasil, a próxima seção descreverá, detalhadamente, os percursos metodológicos empregados para alcançar os objetivos propostos.

### 3 MÉTODO

A presente pesquisa adota uma metodologia qualitativa e descritiva, fundamentada na análise documental dos editais de concursos públicos das Polícias Militares brasileiras. O objetivo do estudo foi identificar como os critérios e requisitos para ingresso na carreira de soldado policial militar são organizados nos concursos públicos e elencar possíveis consequências da Lei nº 14.751/2023 sobre os processos de seleção dessas organizações.

Através do estudo foi possível descrever o método de seleção e recrutamento das Polícias Militares no Brasil, identificando padrões, divergências e tendências nos concursos públicos para provimento no cargo de soldado de Polícia Militar. Para atingir o objetivo proposto, a análise documental se justifica pela sua capacidade de revelar a intencionalidade e prioridades das instituições, bem como os critérios estabelecidos para a seleção de pessoal (Faiad *et al.*, 2012).

A escolha dessa abordagem se fundamenta pela necessidade de examinar os editais como fontes primárias que regulamentam o ingresso nas corporações militares estaduais, permitindo uma investigação metódica das normas e exigências adotadas em diferentes unidades federativas. O exame documental, nesse contexto, possibilita a identificação de elementos comuns e divergentes nos critérios de seleção, bem como a verificação da adequação desses critérios às demandas e desafios da função policial militar (Faiad *et al.*, 2012).

Os dados da pesquisa foram coletados a partir dos editais de concursos públicos para ingresso nas Polícias Militares do Brasil, obtidos por meio de fontes oficiais, como sites institucionais das corporações policiais, bancas organizadoras de concursos, diários oficiais e portais de transparência governamental. De acordo com Bowen (2009), documentos oficiais constituem uma fonte confiável de dados em pesquisas qualitativas, pois refletem normativas institucionais e diretrizes organizacionais, sendo essenciais para o entendimento das práticas

institucionais e sua evolução ao longo do tempo.

Para garantir a relevância e a atualidade da avaliação, selecionou-se o último edital publicado por cada estado brasileiro para o cargo de soldado. Os critérios de inclusão adotados englobam editais completos de concursos públicos para ingresso nas Polícias Militares estaduais, desde que estivessem disponíveis em fontes oficiais. Editais incompletos, documentos não oficiais ou processos seletivos que não fossem voltados à formação inicial dos militares estaduais foram excluídos da análise.

A investigação dos dados foi realizada por meio da análise de conteúdo, conforme a metodologia proposta por Bardin (2011). Essa técnica permitiu identificar categorias temáticas relacionadas às etapas do recrutamento, aos critérios de seleção e aos requisitos exigidos, possibilitando uma comparação entre diferentes estados e a identificação de padrões e variações.

O processo foi conduzido em três fases. Na primeira fase, examinou-se as etapas seletivas, contemplando os conteúdos programáticos das provas objetivas e discursivas, a aplicação de provas orais, testes de aptidão física e a presença de provas práticas que simulam situações reais de trabalho, avaliações psicológicas e análise de títulos, bem como os requisitos exigidos, como escolaridade, idade, exames médicos e toxicológicos. Verificou-se ainda qual a banca organizadora do concurso, se há previsão de reserva de vagas para pessoas com deficiência, para pessoas do sexo feminino e cotas raciais, além da exigência de ser habilitado na condução de veículo automotor.

A segunda fase consistiu na identificação de padrões e divergências, observando quais critérios e etapas são comumente adotados e quais particularidades regionais influenciam o processo seletivo. Também foram analisadas tendências, considerando possíveis mudanças nos editais ao longo dos anos. A terceira fase buscou avaliar a adequação dos critérios adotados, com destaque para a Lei nº 14.751/2023, que instituiu a Lei Orgânica Nacional das Polícias Militares, nos processos seletivos e nos critérios de admissão.

A abordagem metodológica adotada buscou fornecer uma visão abrangente dos processos de seleção de soldados nas Polícias Militares, contribuindo para o aprimoramento das práticas de recrutamento e seleção e para a profissionalização das instituições de segurança pública no Brasil (Chaves; Santos, 2022; Faiad *et al.*, 2012; Silva; Valdevino, 2020).

#### 4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os resultados obtidos estão discutidos a seguir, subdivididos em quatro seções. A primeira seção apresenta os comparativos entre as polícias militares quanto aos requisitos para

ingresso, entidades organizadoras dos concursos e vagas ofertadas. A segunda, aborda quais testes de aptidão física são exigidos em cada estado. A terceira, identifica quais são os conteúdos programáticos avaliados nas provas escritas para ingresso. E a quarta, discorre sobre os principais reflexos da instituição da Lei Orgânica Nacional das Polícias Militares no processo de ingresso na carreira de soldado.

#### 4.1 Análise dos Requisitos para Ingresso, Entidades Organizadoras e Vagas Ofertadas

Os editais analisados nessa pesquisa foram divulgados nos anos de 2014, 2017, 2018, 2020, 2021, 2022, 2023 e 2024. De acordo com o Quadro 1, os anos de 2022 e 2023 foram os que mais editais foram lançados, computando sete em cada ano. O edital mais antigo, de 2014, é referente ao concurso público para ingresso na Polícia Militar de Rondônia (PMRO). Os três editais mais recentes, de 2024, são da Polícia Militar de Sergipe (PMSE), Polícia Militar do Estado de São Paulo (PMESP) e Polícia Militar de Minas Gerais (PMMG).

**Quadro 1. Ano dos últimos concursos públicos realizados para ingresso no cargo de soldado da Polícia Militar**

Ano	Quantidade	Estados
2014	1	Rondônia
2017	2	Acre, Maranhão
2018	1	Roraima
2020	2	Paraná, Tocantins
2021	4	Alagoas, Rio Grande do Sul, Amazonas, Piauí
2022	7	Bahia, Ceará, Goiás, Mato Grosso do Sul, Mato Grosso, Amapá, Espírito Santo
2023	7	Pernambuco, Paraíba, Distrito Federal, Santa Catarina, Rio Grande do Norte, Pará, Rio de Janeiro
2024	3	Sergipe, São Paulo, Minas Gerais

Fonte: Elaborado pelos autores.

No Quadro 2, verifica-se que em 20 editais o nível de escolaridade exigido é o Ensino Médio, o que representa 74,07% dos editais analisados, enquanto em sete editais a exigência é de Graduação, perfazendo 25,93%. Embora o nível de graduação ainda não esteja sendo amplamente requerido nos concursos públicos das polícias militares, Romadhon e Soeling (2024) apontaram a necessidade do incremento da performance dos policiais para atender às demandas da sociedade atual, o que indica tendência de o nível de graduação ser cada vez mais exigido, o que, em tese, proporcionaria um melhor desempenho profissional dos soldados recrutados.

**Quadro 2. Escolaridade exigida para ingresso no cargo de soldado da Polícia Militar**

Escolaridade	Quantidade	Estados
<b>Ensino Médio</b>	20	Pernambuco, Paraíba, Alagoas, Bahia, Ceará, Paraná, Rio Grande do Sul, Rondônia, Roraima, Acre, Amazonas, Amapá, Maranhão, Piauí, Sergipe, Pará, Rio de Janeiro, São Paulo, Tocantins, Espírito Santo
<b>Graduação</b>	7	Distrito Federal, Goiás, Mato Grosso do Sul, Mato Grosso, Santa Catarina, Rio Grande do Norte, Minas Gerais

Fonte: Elaborado pelos autores.

As bancas organizadoras de concursos públicos mais recorrentes foram o Centro Brasileiro de Pesquisa em Avaliação e Seleção e de Promoção de Eventos (CEBRASPE), a Assessoria em Organização de Concursos Públicos (AOCP) e a Fundação Getúlio Vargas (FGV) com cinco, quatro e três editais, respectivamente, conforme pode ser visualizado no Quadro 3.

Em Mato Grosso e no Paraná, o concurso público é organizado e executado pelas respectivas universidades federais desses estados. Já em Roraima e no Piauí são as respectivas universidades estaduais as organizadoras. Todas as bancas executam as etapas dos concursos públicos com o acompanhamento e colaboração de comissões constituídas por integrantes das secretarias de segurança pública e polícias militares dos respectivos estados. A Polícia Militar de Minas Gerais se destaca como sendo a única corporação a gerir e executar o próprio concurso público.

**Quadro 3. Banca organizadora dos concursos públicos para provimento no cargo de soldados da Polícia Militar**

Banca	Quantidade	Estados
<b>CEBRASPE</b>	5	Alagoas, Santa Catarina, Maranhão, Pará, Tocantins
<b>AOCP</b>	4	Pernambuco, Distrito Federal, Goiás, Espírito Santo
<b>FGV</b>	3	Amazonas, Rio de Janeiro, São Paulo
<b>FCC</b>	2	Bahia, Amapá
<b>IBFC</b>	2	Paraíba, Rio Grande do Norte
<b>IDECAN</b>	2	Ceará, Mato Grosso do Sul
<b>FUFMT</b>	1	Mato Grosso
<b>FUNCAB</b>	1	Rondônia
<b>FUNDATE</b>	1	Rio Grande do Sul
<b>IBADE</b>	1	Acre
<b>PMMG</b>	1	Minas Gerais
<b>SELECON</b>	1	Sergipe
<b>UERR</b>	1	Roraima
<b>UESPI</b>	1	Piauí
<b>UFPR</b>	1	Paraná

Fonte: Elaborado pelos autores.





Em 14 editais, o que representa 51,85%, a idade limite para ser admitida(o) é de 30 anos, seguida pela idade de 35 anos, especificada em seis editais (22,22%), de 32 anos em três editais (11,11%), 29 anos em um edital (3,70%), 28 anos em dois editais (7,41%) e 25 anos em um edital (3,70%), como pode ser observado na Quadro 4.

**Quadro 4. Idade limite para ingresso no posto de soldado da Polícia Militar em cada estado**

Idade	Quantidade	Estados
25	1	Rio Grande do Sul
28	2	Rondônia, Espírito Santo
29	1	Ceará
30	14	Pernambuco, Alagoas, Bahia, Distrito Federal, Goiás, Mato Grosso do Sul, Paraná, Santa Catarina, Acre, Amapá, Maranhão, Pará, São Paulo, Minas Gerais
32	3	Paraíba, Rio de Janeiro, Tocantins
35	6	Mato Grosso, Roraima, Amazonas, Piauí, Sergipe, Rio Grande do Norte

Fonte: Elaborado pelos autores.

Quanto à limitação de vagas por sexo, em 12 editais (44,44%) não foram identificadas restrições, enquanto em 15 (55,56%) identificou-se limitação na quantidade de vagas para o sexo feminino (Quadro 5). Foi verificado que, em mais da metade dos estados, as Polícias Militares continuam impondo limites para que as mulheres exerçam seus direitos, o que infringiria a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, segundo Silva e Neves (2024).

**Quadro 5. Limitação das vagas por sexo nos concursos públicos para ingresso no cargo de soldado da Polícia Militar**

Limite de vagas por sexo	Quantidade	Estados
Não	12	Pernambuco, Alagoas, Mato Grosso do Sul, Rio Grande do Sul, Amapá, Maranhão, Sergipe, Rio Grande do Norte, Rio de Janeiro, São Paulo, Minas Gerais, Espírito Santo
Sim	15	Paraíba, Bahia, Ceará, Distrito Federal, Goiás, Mato Grosso, Paraná, Santa Catarina, Rondônia, Roraima, Acre, Amazonas, Piauí, Pará, Tocantins

Fonte: Elaborado pelos autores.

Os estados da Paraíba, Acre e Amapá não mencionam a exigência de o candidato ser habilitado na condução de veículo automotor. Já Mato Grosso, Pernambuco e Santa Catarina exigem apenas Carteira Nacional de Habilitação (CNH) válida, enquanto Maranhão exige categoria “A” ou “B”, Piauí exige categoria “AB” e os demais estados (Alagoas, Bahia, Ceará, Distrito Federal, Goiás, Mato Grosso do Sul, Paraná, Rio Grande do Sul, Rondônia, Roraima, Amazonas, Sergipe, Rio Grande do Norte, Pará, Rio de Janeiro, São Paulo, Tocantins, Minas Gerais e Espírito Santo) exigem, pelo menos, CNH de categoria “B”.



Vagas para pessoas com deficiência são reservadas apenas nos estados de Pernambuco, Roraima e Maranhão, enquanto vagas para candidatos negros são reservadas em 10 estados e para negros e indígenas as reservas ocorrem em quatro estados. Observou-se que 13 estados não fazem reserva de vagas para negros e/ou indígenas, como pode ser visualizado no Quadro 6.

**Quadro 6. Reserva de vagas nos concursos públicos para ingresso no cargo de soldado da Polícia Militar**

Reserva de vagas	Quantidade	Estados
Não	13	Alagoas, Goiás, Santa Catarina, Rondônia, Roraima, Acre, Amazonas, Amapá, Piauí, Pará, Tocantins, Minas Gerais, Pernambuco
Negros	10	Paraíba, Bahia, Ceará, Distrito Federal, Mato Grosso, Paraná, Rio Grande do Sul, Maranhão, Sergipe, Rio Grande do Norte
Negros e Indígenas	4	Mato Grosso do Sul, Rio de Janeiro, São Paulo, Espírito Santo

Fonte: Elaborado pelos autores.

Assim, se verifica que, apesar de a literatura apontar a importância da diversidade entre o pessoal policial para promover a percepção de legitimidade da polícia (Raganella; White, 2004), nos seus concursos públicos para provimento no cargo de soldado, a Polícia Militar possui dificuldades em criar uma força de trabalho que represente a demografia de suas comunidades (Wilson *et al.*, 2010), uma vez que o estabelecimento dessas reservas de vagas depende da legislação estadual.

#### 4.2 Análise dos Conteúdos Programáticos das Provas Escritas

A análise dos conteúdos programáticos exigidos nos concursos das Polícias Militares permite identificar as áreas do conhecimento mais valorizadas na seleção dos candidatos. A seguir, na Figura 1 é apresentada a distribuição desses conteúdos nos editais analisados.



**Figura 1 – Análise dos conteúdos programáticos existentes em cada estado, nos concursos públicos para ingresso no cargo de soldado da Polícia Militar**

**Distribuição dos Conteúdos Programáticos nos Estados**

	Disciplinas														
Estados	Língua Portuguesa	Conhecimento Local	Matemática	Inglês/Espanhol	Informática	Direito	Legislação Específica	Raciocínio Lógico	Redação	História Geral	Geografia Geral	Igualdade Racial/Gênero	Noções de Gestão	Física	Química
Pernambuco	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1
Paraíba	0	0	1	0	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1
Alagoas	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1	1	1
Bahia	0	1	0	1	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1	1
Ceará	0	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1
Distrito Federal	0	1	0	0	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1
Goiás	0	0	1	1	1	0	0	1	0	0	0	0	1	1	1
Mato Grosso do Sul	0	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1
Mato Grosso	0	0	0	1	0	0	1	1	1	1	1	0	0	0	0
Paraná	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	1	1	1	1
Rio Grande do Sul	0	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1
Santa Catarina	0	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1
Rondônia	0	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Roraima	0	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1
Acre	0	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1
Amazonas	0	0	0	1	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1
Amapá	0	0	0	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1
Maranhão	0	0	1	1	0	1	0	0	1	0	0	1	1	1	1
Piauí	0	0	0	1	1	0	0	0	1	0	0	1	1	1	1
Sergipe	0	0	0	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1
Rio Grande do Norte	0	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1
Pará	0	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1
Rio de Janeiro	0	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1
São Paulo	0	1	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1
Tocantins	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1
Minas Gerais	0	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1
Espírito Santo	0	0	0	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1

Legenda	
0	Exige a disciplina
1	Não exige a disciplina

Fonte: Elaborado pelos autores.

A análise dos conteúdos programáticos dos editais dos concursos de ingresso nas Polícias Militares brasileiras identificou que a Língua Portuguesa tem sido essencial em todos os certames analisados, presente em 100,00% dos editais pesquisados. Isso demonstra a importância do domínio da língua para a atuação policial, abrangendo desde a comunicação com a população até a elaboração e interpretação de relatórios, documentos oficiais e normativos (Aguiar; Santana, 2018). Segundo Fontainha et al. (2015), a competência linguística

é fundamental para o desempenho das funções policiais, assegurando clareza e precisão na comunicação escrita e oral.

Os conhecimentos em Geografia e História de cada estado foram agrupados sob o termo “Conhecimento Local” devido à proximidade dos conteúdos abordados. Esse conteúdo foi exigido nos concursos públicos de 55,56% das Polícias Militares, evidenciando a importância dada ao conhecimento das particularidades regionais. Na ótica de Coelho e Menon (2018), o conhecimento local é imprescindível para a formação de cidadãos conscientes e engajados com a realidade de sua região, bem como para a compreensão do contexto sociocultural e geográfico em que atuarão. Além disso, os aspectos históricos e geográficos influenciam diretamente as operações de segurança pública, auxiliando na tomada de decisões estratégicas.

Conhecimentos em Matemática são cobrados em 13 (48,15%) dos 27 estados, refletindo a necessidade de habilidades quantitativas e numéricas no cotidiano das atividades policiais. De acordo com Macêdo et al. (2016), a habilidade técnica como a matemática é essencial para realizar cálculos precisos e interpretar dados numéricos para a elaboração de relatórios estatísticos, análises criminais, gestão de recursos e o desenvolvimento de estratégias de segurança pública, ou seja, cruciais na seleção e desempenho em setores públicos.

O Raciocínio Lógico, avaliado em 14 (51,85%) dos 27 estados, evidencia a valorização da capacidade analítica e de resolução de problemas, habilidades essenciais para o desempenho eficiente das funções policiais. Conforme Gill (2021), o raciocínio lógico é crucial para a tomada de decisões rápidas e precisas, especialmente em situações de crise que exigem respostas imediatas e bem fundamentadas.

De acordo com Breaugh (2013), o aprendizado de línguas estrangeiras expande os horizontes culturais e contribui para a formação de cidadãos mais preparados para enfrentar os desafios do mundo contemporâneo. Apesar de sua importância, o conhecimento em idiomas (Inglês e Espanhol) é exigido em apenas quatro das 27 Polícias Militares, representando 14,81% dos concursos analisados. Além de ampliar a competência linguística dos candidatos, ambas as línguas são amplamente utilizadas no cenário internacional e podem ser de grande importância para a atuação dos militares em operações conjuntas com forças internacionais, intercâmbios e treinamentos fora do país, além de facilitar a comunicação com turistas e estrangeiros (Breaugh, 2013).

O conhecimento em Informática, básica ou avançada, é exigido em 66,67% dos concursos, sendo exigido em 18 estados. Essa frequência demonstra a relevância do conhecimento em tecnologia da informação no cotidiano das atividades policiais. Segundo Macêdo et al. (2016), o domínio de informática é essencial para o registro de ocorrências,



consulta de dados, comunicação interna e externa, e a utilização de sistemas de informação que integram as operações policiais, garantindo a utilização de ferramentas digitais de forma eficiente. Essa competência é fundamental para o desempenho das funções policiais em um contexto de crescente digitalização e modernização das atividades de segurança pública (Faiad et al., 2012).

No presente estudo, o Direito Constitucional, Direito Penal, Direito Administrativo, Direito Processual Penal e outros ramos do Direito foram agrupados sob o termo “Direito”. Conforme a análise dos editais, vinte das Polícias Militares exigem algum tipo de conhecimento em Direito, representando 74,07% dos concursos analisados. De acordo com Lima e Silva (2024), o conhecimento jurídico se faz presente em todas as interações entre indivíduos. Desse modo, o Direito está inserido no dia a dia dos cidadãos em suas relações com outras pessoas, com o Estado e com as instituições, tornando essencial ter noções básicas de conceitos jurídicos. Além disso, essas áreas do Direito estão interligadas e são frequentemente aplicadas em conjunto na atuação dos policiais militares, garantindo o respeito aos direitos dos cidadãos e a legalidade de suas ações.

O conhecimento de Legislações Específicas, incluindo os Estatutos próprios das Polícias Militares e outras normativas estaduais, são avaliados em 70,37% dos concursos, sendo exigidas em 19 dos editais analisados. Essa frequência demonstra a importância de os candidatos compreenderem as normas e regulamentos internos, que orientam a conduta e as atividades dos policiais militares. Segundo Souza et al. (2015), o conhecimento das legislações específicas é essencial para a manutenção da disciplina e da ordem nas corporações policiais, bem como para assegurar a legalidade e a legitimidade das ações policiais.

A Redação é exigida em apenas nove (33,33%) concursos públicos. Essa baixa frequência indica uma abordagem diferenciada na avaliação das habilidades de escrita dos candidatos, que não é considerada um requisito universal no contexto do processo de seleção dos soldados das Polícias Militares brasileiras. No entanto, a inclusão da Redação em alguns estados reflete a importância atribuída à capacidade de expressão escrita organizada, expressando ideias de forma coesa e coerente, proporcionando clareza na comunicação. Oliveira e Castro Junior (2022) enfatizam que a competência na escrita é essencial para a produção de documentos que atendam aos padrões administrativos e legais exigidos pelas corporações policiais.

Conhecimentos acerca de História e Geografia do Brasil são exigidos por sete (25,93%) Polícias Militares. Conhecer os processos históricos brasileiros é considerado fundamental para a compreensão das dinâmicas sociais e culturais que influenciam a atuação policial, assim como





o entendimento das características geográficas do Brasil é essencial para a compreensão das dinâmicas socioespaciais que impactam diretamente a segurança pública (Ribeiro, 2011)

Conteúdos de Igualdade Racial e Gênero são exigidos em apenas três (11,11%) dos concursos para ingresso no cargo de soldado de Polícia Militar. Essa baixa frequência indica uma necessidade de maior sensibilização e inclusão dessas temáticas nos processos seletivos, visando promover a diversidade e a inclusão no ambiente de trabalho, conforme defendido por Raganella e White (2004), promovendo justiça social e a percepção de legitimidade da polícia.

Noções de Gestão foram exigidas apenas pela Polícia Militar de Mato Grosso, verificando-se que a inclusão de conteúdos sobre gestão ainda é uma exceção nos processos seletivos para os cargos de praças. No entanto, esse tipo de conhecimento é fundamental para capacitar os futuros policiais a desempenharem funções administrativas e de liderança dentro das corporações militares. Segundo Chaves e Santos (2022), o conhecimento em gestão é crucial para a elaboração de estratégias, a administração de recursos e a tomada de decisões informadas, contribuindo para o aprimoramento da gestão pública e a eficiência das operações de segurança.

Assim como Noções de Gestão, os conhecimentos em Física e Química foram exigidos somente pela Polícia Militar mato-grossense. O conhecimento em ciências pode ser útil em situações que envolvam a compreensão da dinâmica de acidentes, a adequada preservação de cenas de crime e a manipulação segura de substâncias apreendidas em ocorrências, por exemplo.

A variedade de conhecimentos exigidos nos editais destaca a complexidade da função policial militar, indicando que se trata de uma atividade que requer um amplo conjunto de conhecimentos e habilidades. No entanto, a análise comparativa entre os diferentes estados revela uma heterogeneidade nos conteúdos programáticos, refletindo as particularidades e diferentes demandas de segurança pública de cada estado. A presença constante de conteúdos como Língua Portuguesa, Raciocínio Lógico/Matemática e Noções de Direito evidencia a existência de um núcleo comum de conhecimentos essenciais para a formação dos policiais militares em todo o país (Aguiar; Santana, 2018).

#### **4.3 Etapas Eliminatórias: Avaliação Médica, Investigação Social e Avaliação Psicológica**

Seguindo o padrão dos processos de seleção para policiais, confirmando a literatura a respeito do tema, todos os estados exigem avaliação médica (Trottier; Brown, 1994), avaliação psicológica (Faiad et al., 2012), avaliação física (Caglar, 2004) e investigação social (Inzunza, 2016), com exceção da Bahia, onde essas fases não fazem parte do concurso, sendo tratadas

como etapas admissionais, posteriores à homologação do certame, e cuja execução é de responsabilidade da própria Polícia Militar da Bahia (PMBA).

Quanto ao exame toxicológico, todos os estados requerem, menos a Bahia (não faz parte do concurso) e Amapá (não é mencionado no edital). O estado do Amazonas é o único que tem etapa de avaliação de títulos no concurso público para soldado e, assim como informado por Oliveira, Castro Junior e Montalvão (2022), trata-se de uma fase de caráter meramente classificatório.

Como apresentado no referencial teórico, se verifica que a avaliação psicológica se constitui em uma etapa de alta complexidade técnica e fundamental para assegurar a compatibilidade entre os candidatos e as exigências da função policial (Thadeu; Ferreira; Faiad, 2012). Nesse sentido, a avaliação psicológica, presente em 100% dos editais analisados, envolve dilemas éticos relevantes, especialmente no que tange ao equilíbrio entre transparência e validade científica.

Observou-se que nenhum estado divulga em edital quais são os testes psicológicos (nomes dos testes e especificidades da execução) que serão utilizados na avaliação psicológica, embora os estados de Pernambuco, Goiás e Minas Gerais mencionem quais são os tipos de testes que serão aplicados, como entrevista, questionário social, teste de personalidade, teste de atenção, dinâmica de grupo, entre outros. A presença ou ausência de forma detalhada nos editais analisados demonstra a dificuldade das Polícias Militares em equilibrar os requisitos técnicos e as exigências do Poder Judiciário. Por um lado, os candidatos têm direito a informação clara sobre os critérios de avaliação. Por outro, a divulgação excessiva pode comprometer a validade dos testes, ao permitir que candidatos se preparem especificamente para “passar” nos instrumentos, sem que isso reflita seu real perfil psicológico (Faiad *et al.*, 2021). Tal situação tem sido objeto de questionamento no Poder Judiciário que, em algumas decisões, tem afastado a reprovação de candidatos pela falta de divulgação prévia dos nomes dos testes que seriam aplicados (Santos; Peixoto, 2024), tratando-se de um grande desafio no contexto da avaliação psicológica em concursos públicos para ingresso em cargos policiais (Santos, 2016).

#### 4.4 Etapas Eliminatórias: Análise dos Testes de Aptidão Física

Os testes de aptidão física compõem uma etapa essencial do processo seletivo para ingresso nas Polícias Militares do Brasil, tendo como objetivo avaliar a capacidade física dos candidatos para o exercício da função policial (Caglar, 2004). No entanto, as exigências variam entre os estados, resultando em diferenças significativas no perfil físico dos candidatos aprovados. Foram identificados os exercícios mais recorrentes e aqueles menos exigidos nos



diferentes estados brasileiros, como pode ser observado na Figura 2, a seguir:

**Figura 2 – Testes de aptidão física aplicados em cada estado, nos concursos públicos para ingresso no cargo de soldado da Polícia Militar**

**Distribuição dos Testes de Aptidão Física nos Estados**

Estados	Exercícios										
	Barra Fixa	Flexão de Braço	Apoio de 4 Tempos	Desenvolvimento com Halteres	Salto	Resistência Abdominal	Capacidade Aeróbica	Natação	Corrida Rasa	Agilidade	Flexibilidade
Pernambuco	0	3	3	3	0	0	0	0	3	3	3
Paraíba	0	3	3	3	0	0	0	3	0	3	3
Alagoas	0	3	3	3	3	0	0	0	3	0	3
Bahia	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Ceará	0	3	3	3	3	0	0	3	0	3	3
Distrito Federal	0	3	3	3	3	0	0	0	3	3	3
Goiás	0	0	3	3	3	0	0	0	3	3	3
Mato Grosso do Sul	1	2	3	3	3	0	0	3	3	3	3
Mato Grosso	0	3	3	3	3	0	0	0	3	3	3
Paraná	0	3	3	3	3	3	0	3	3	0	3
Rio Grande do Sul	0	3	3	3	3	0	0	3	3	3	3
Santa Catarina	1	3	0	2	3	0	0	3	0	3	3
Rondônia	1	2	3	3	3	0	0	3	3	3	3
Roraima	0	0	3	3	3	0	0	0	0	3	3
Acre	0	0	3	3	3	0	0	0	3	3	3
Amazonas	1	2	3	3	3	0	0	0	3	3	3
Amapá	0	3	3	3	0	0	0	0	3	3	3
Maranhão	3	0	0	3	3	0	0	3	3	3	3
Piauí	1	2	3	3	3	0	0	3	3	3	3
Sergipe	0	0	3	3	3	0	0	0	3	3	3
Rio Grande do Norte	0	3	3	3	0	0	0	3	3	0	3
Pará	0	0	3	3	3	0	0	3	3	3	3
Rio de Janeiro	0	3	3	3	3	0	0	3	3	3	3
São Paulo	0	3	3	3	3	0	0	3	0	3	3
Tocantins	0	0	3	3	3	0	0	0	3	3	0
Minas Gerais	0	3	3	3	3	0	0	3	3	3	0
Espírito Santo	0	3	3	3	3	0	0	3	3	0	3

Legenda	
0	Exige o exercício para ambos os sexos
1	Exige o exercício apenas para os homens
2	Exige o exercício apenas para as mulheres
3	Não exige o exercício

Fonte: Elaborado pelos autores.

Nos testes que avaliam a força e resistência dos membros superiores, o teste na barra fixa é amplamente requerido, sendo avaliado em 20 estados, o que representa 74,07% dos concursos públicos para ingresso no cargo de soldado da Polícia Militar, com execuções



distintas para homens e mulheres. As exceções são a Bahia, onde o teste de aptidão física não faz parte do concurso público, e o Maranhão, que não exige esse tipo de teste. Em cinco estados (18,52%), esse teste é exclusivo para o sexo masculino.

Já o teste de flexão de braço é menos frequente do que o teste na barra fixa, sendo exigido para ambos os sexos em sete estados (25,93%), apenas para mulheres em quatro estados (14,81%) e em 16 estados o teste não é exigido. Exercícios como apoio de quatro tempos e desenvolvimento com halteres são raramente solicitados, sendo o primeiro mencionado nos editais de Santa Catarina e Maranhão, e o segundo sendo exigido apenas para mulheres em Santa Catarina.

Os testes de potência muscular e explosão, que avaliam a capacidade de gerar força rapidamente, incluem o salto em distância e o salto em altura, sendo exigidos em apenas quatro estados (Pernambuco, Paraíba, Amapá e Rio Grande do Norte) o que representa 14,81% dos concursos. Já os testes de resistência abdominal (flexão abdominal remador, abdominal supra e *curl-up*) e os testes de capacidade aeróbica (corrida de 12 minutos, corrida de 2.400 metros para homens e corrida de 2.000 metros para mulheres) estão presentes na maioria dos editais, sendo o primeiro exigido em 25 estados (92,59%) e o segundo, em 26 estados (96,30%). A natação é exigida em Pernambuco, Alagoas, Distrito Federal, Goiás, Mato Grosso, Roraima, Acre, Amazonas, Amapá, Tocantins e Espírito Santo, ou seja, em 11 estados (40,74%).

Quanto aos testes de velocidade, como a corrida rasa, eles são requeridos nos estados da Paraíba, Ceará, Santa Catarina, Amapá e São Paulo, perfazendo 18,52% dos editais analisados. A corrida rasa é uma prova de curta distância que avalia a velocidade e a capacidade de aceleração do candidato, exigindo explosão muscular desde a largada até a linha de chegada. Testes de agilidade, flexibilidade e que simulam a atuação policial militar são raramente incluídos. Testes de agilidade são avaliados em somente quatro estados (14,81%), sendo eles Alagoas, Paraná, Rio Grande do Norte e Espírito Santo. Testes de flexibilidade são exigidos apenas no Tocantins (3,70%).

A Pista de Aptidão Física Policial Militar (PAFPM) aparece apenas no estado de Minas Gerais (3,70%), tratando-se de uma das modalidades constituintes do Teste de Capacitação Física (TCF), com objetivo de avaliar o condicionamento físico para o exercício do cargo de policial militar e sua execução é regida pela Resolução nº 5.360, de 09 de maio de 2024, da Polícia Militar de Minas Gerais. A PAFPM é o único teste que mais se aproxima de uma simulação do contexto de trabalho, confirmando a carência desse tipo de avaliação apontada por Oliveira; Castro Junior e Montalvão (2022).

Além das diferenças nos exercícios exigidos, os índices de desempenho das provas



variam entre os sexos, com critérios diferenciados para homens e mulheres na maioria dos estados. Em geral, os tempos de corrida, o número de repetições de flexões e abdominais, entre outras métricas de esforço, apresentam valores reduzidos para o sexo feminino, refletindo um ajuste de exigências baseado em parâmetros fisiológicos. De acordo com Silva e Neves (2024), é importante lembrar que o STF adota uma postura de respeito à isonomia. No entanto, essa isonomia deve estar intrinsecamente ligada à atividade a ser realizada, o que pode abrir espaço para novas discussões ainda não abordadas, como a possível aplicação de Teste de Aptidão Física com os mesmos critérios para ambos os sexos. Apesar disso, na prática, além das polícias militares, outros concursos policiais como os da polícia civil e rodoviária federal, também utilizam Testes de Aptidão Física com indicadores proporcionais, diferenciados para homens e mulheres.

Os resultados demonstram que não há um padrão unificado para a avaliação da aptidão física nos concursos das Polícias Militares brasileiras, com variações significativas entre os estados. A diversidade das exigências reflete a autonomia das corporações estaduais na definição dos critérios de seleção, impactando diretamente o perfil dos candidatos aprovados. Esses achados ressaltam a importância de uma discussão sobre a eventual padronização dos testes, visando avaliar se as diferenças verificadas se justificam ou se haveria a necessidade de garantir maior uniformidade e equidade nos processos seletivos das Policiais Militares brasileiras.

#### **4.5 Lei nº 14.751/2023, que instituiu a Lei Orgânica Nacional das Polícias Militares**

A edição da Lei nº 14.751/2023 representou uma mudança significativa na estrutura das Polícias Militares estaduais, impactando diretamente o processo de ingresso na carreira de soldado. Ao estabelecer diretrizes nacionais para recrutamento, a norma busca padronizar critérios fundamentais, como a exigência de nível superior para ingresso (§ IX do Art. 13), o que pode gerar um efeito duplo: de um lado, a valorização do conhecimento acadêmico e a possível elevação do perfil profissional do policial (Romadhon; Soeling, 2024); de outro, um potencial reflexo na acessibilidade ao cargo, visto que nem todos os candidatos possuem condições financeiras para alcançar essa escolaridade antes da admissão. Essa mudança pode reduzir o número de interessados no concurso, principalmente em estados onde a exigência anterior era apenas o ensino médio, como demonstrado na análise dos editais realizada no presente estudo.

Outro aspecto relevante da nova legislação é a formalização de exigências como exames toxicológicos e psicológicos (§ VIII do Art. 13), além da investigação social criteriosa (§ VI do





Art. 13), itens já comuns nos editais analisados, mas agora reforçados com status de norma nacional. A padronização dessas etapas pode contribuir para maior previsibilidade e transparência nos certames, evitando interpretações distintas entre estados e reduzindo o número de judicializações por candidatos que questionam reprovações nessas fases.

No entanto, a avaliação psicológica continua sendo um ponto de debate, uma vez que, como demonstrado na pesquisa de Santos e Peixoto (2024), os critérios de reprovação têm gerado questionamentos, culminando em resultados em que os candidatos são classificados como 'recomendados' ou 'não recomendados', além de discussões sobre o uso do perfil profissiográfico e a divulgação prévia dos requisitos e instrumentos aplicados na seleção.

A Lei nº 14.751/2023 também enfatiza a necessidade de formação contínua dos militares estaduais (Art. 5º, XIV), o que sugere um compromisso institucional com a capacitação profissional, mas não detalha como essa qualificação será estruturada para os ingressantes. No contexto da seleção de soldados, essa diretriz poderia ser traduzida na ampliação da formação inicial, com um currículo alinhado às novas demandas da segurança pública. No entanto, sem um direcionamento claro sobre os investimentos e a infraestrutura necessária para essa formação, há o risco de que a exigência de nível superior acabe substituindo um treinamento aprofundado e contextualizado, sem necessariamente garantir um profissional mais bem preparado para a complexidade da atividade policial.

Por fim, um ponto controverso da lei é a ausência de disposições concretas sobre inclusão e diversidade nos concursos, tema que tem gerado debates em nível nacional. Como evidenciado na análise dos editais e por autores como Pivetta (2019), Silva e Neves (2024), diversos estados ainda impõem restrições ao ingresso de mulheres, limitando a concorrência a percentuais inferiores a 30% das vagas disponíveis.

A nova norma não impõe diretrizes claras para a equidade de gênero na seleção, deixando essa decisão a cargo das legislações estaduais, o que pode perpetuar desigualdades já existentes. Assim, apesar dos avanços em termos de padronização e qualificação, a Lei nº 14.751/2023 ainda apresenta desafios e lacunas que precisam ser discutidos para garantir que o recrutamento policial seja não apenas eficiente, mas também democrático e acessível a uma ampla gama de candidatos, pois a avaliação criteriosa das características pessoais dos candidatos é fundamental para selecionar aqueles mais adequados à função policial (Chaves; Santos, 2022).

A Lei Orgânica Nacional das Polícias Militares representa um marco importante para a organização e o funcionamento das instituições militares estaduais. No entanto, a análise do processo de ingresso na carreira de soldado à luz da Lei nº 14.751/2023 revela tanto avanços



quanto desafios que precisam ser debatidos e aprimorados para garantir um modelo de recrutamento mais equitativo e eficaz.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo teve como objetivo identificar como os critérios e requisitos para ingresso na carreira de soldado policial militar são estruturados nos concursos públicos. A pesquisa também buscou elencar possíveis efeitos da Lei nº 14.751/2023 sobre os critérios de ingresso na carreira de soldado, avaliando suas implicações para a estruturação dos certames e para a composição dos efetivos policiais. Com base no estudo realizado, considera-se que o objetivo geral da pesquisa foi plenamente atingido, pois foram identificados padrões, divergências e tendências nos concursos públicos das Polícias Militares brasileiras, bem como as mudanças e desafios trazidos pela nova legislação.

Os principais achados desta pesquisa revelam que, embora os processos seletivos das Polícias Militares sigam diretrizes comuns, ainda há variações significativas entre os estados, especialmente no que tange à escolaridade exigida, à idade máxima permitida e à reserva de vagas para mulheres. Observou-se que a Lei nº 14.751/2023 introduz um novo paradigma ao estabelecer critérios mínimos nacionalmente unificados, como a exigência do nível superior para ingresso, medida que pode impactar a acessibilidade e o perfil dos ingressantes. Além disso, a formalização de exigências já aplicadas nos estados, como a avaliação psicológica e a investigação social, pode contribuir para maior padronização e transparência nos certames, embora desafios persistam, como a subjetividade de alguns critérios de seleção e a ausência de diretrizes concretas para equidade de gênero nos concursos.

A contribuição deste estudo para a área de segurança pública se dá ao oferecer uma visão abrangente sobre os mecanismos de recrutamento policial no Brasil e ao analisar criticamente as mudanças legislativas recentes. Ao sistematizar informações sobre os concursos e suas implicações, este trabalho pode servir como referência para gestores públicos, pesquisadores e formuladores de políticas na busca por aprimorar os processos seletivos das Polícias Militares. Além disso, a análise comparativa entre os editais permite evidenciar lacunas e desafios que podem ser debatidos em futuras pesquisas, como a eficácia da exigência de nível superior na formação policial e os impactos da nova legislação na composição dos efetivos.

Entretanto, algumas limitações devem ser reconhecidas. A pesquisa se baseou exclusivamente na análise documental dos editais de concursos públicos o que, embora permita uma visão detalhada dos critérios formais de seleção, não contempla as percepções dos candidatos, dos gestores públicos e dos instrutores responsáveis pela formação policial. Além



disso, a pesquisa não analisou os efeitos práticos da Lei nº 14.751/2023, uma vez que sua implementação ainda está em curso nos estados. Dessa forma, futuras investigações podem aprofundar esse debate por meio de abordagens empíricas, como entrevistas e estudos de caso, para compreender como as mudanças legislativas impactam, na prática, a qualidade da seleção e a formação dos policiais militares.

Futuras pesquisas e reflexões sobre os concursos públicos no Brasil são requeridas e é evidente a necessidade de repensar os mecanismos de seleção para que se tornem mais eficazes na escolha de profissionais qualificados para o serviço público. Isso inclui a valorização de habilidades práticas, a adoção de avaliações mais abrangentes e a superação da “ideologia concurseira” (Fontainha et al., 2015). A busca por um modelo mais justo e eficiente é fundamental para garantir a qualidade do serviço público e o desenvolvimento do país.

Por fim, este estudo reforça a importância de revisões constantes nos critérios de seleção, garantindo que os concursos públicos atendam tanto às necessidades institucionais quanto às expectativas da sociedade. A Lei nº 14.751/2023 representa um avanço ao estabelecer diretrizes nacionais, mas ainda há pontos que precisam ser aprimorados para que o recrutamento policial seja mais inclusivo, eficiente e alinhado às demandas contemporâneas da segurança pública.

## REFERÊNCIAS

AGUIAR, Marcus Pinto; SANTANA, Everaldo Ferreira. A Polícia Militar na segurança pública do estado democrático de direito brasileiro. **Revista de Criminologias e Políticas Criminais. Florianópolis**, v. 4, n. 1, p. 82-97, 2018.

ALBRECHT, Pricila Anny Tomachski; KRAWULSKI, Edite. Concurseiros e a busca por um emprego estável: reflexões sobre os motivos de ingresso no serviço público. **Cadernos de psicologia social do trabalho**, v. 14, n. 2, p. 211-226, 2011.

ARAUJO, Ana Luiza Gomes; OLIVEIRA, kamila Pagel; CARDOSO, Gustavo Alves. A culpa é da indústria concurseira? Reflexões sobre o concurso público. **Revista Digital de Direito Administrativo**, v. 7, n. 2 p. 128-146, 2020.

BAIL, Omar; ROCHA, João Pedro Passos. Reflexos da possível aprovação da Lei Orgânica das Polícias Militares na legislação específica do estado do Paraná. **Brazilian Journal of Development**, v. 9, n. 1, p. 1937-1953, 2023.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2011.

BOWEN, Glenn A. Document Analysis as a Qualitative Research Method. **Qualitative Research Journal**, vol. 9, n. 2, p. 27-40, 2009.

- BRANDÃO, Hugo Pena; BAHRY, Carla Patrícia. Gestão por competências: métodos e técnicas para mapeamento de competências. **Revista do Serviço Público**, v. 56, n. 2, p. 179-194, 2005.
- BREAUGH, James A. Employee recruitment. **Annual review of psychology**, v. 64, n. 1, p. 389-416, 2013.
- BUENO, José Maurício Haas; PEIXOTO, Evandro Morais. Avaliação psicológica no Brasil e no mundo. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 38, n. spe, p. 108-121, 2018.
- CAGLAR, Ali. Recruitment in the Turkish police. **Policing & Society**, v. 14, n. 4, p. 348-364, 2004.
- CHAVES, Luana Ribeiro; SANTOS, Andersson Pereira dos. Recrutamento e Seleção: A Visão dos Servidores que Atuam na Seleção e Formação dos Novos Policiais Federais. **Anais do EnANPAD 2022**, 2022.
- COELHO, Fernando de Souza; MENON, Isabela de Oliveira. A quantas anda a gestão de recursos humanos no setor público brasileiro? Um ensaio a partir das (dis) funções do processo de recrutamento e seleção—os concursos públicos. **Revista do Serviço Público**, v. 69, p. 151-180, 2018.
- CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA (CFP). *Resolução CFP nº 08/2025*. Brasília: CFP, 2025. Disponível em: <https://atosoficiais.com.br/cfp/resolucao-do-exercicio-profissional-n-8-2025-regulamenta-a-avaliacao-psicologica-em-concurso-publico-e-processos-seletivos-de-natureza-publica-e-revoga-a-resolucao-cfp-no-2-de-21-de-janeiro-de-2016>. Acesso em: 05 out. 2025.
- CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA (CFP). *Resolução CFP nº 02/2016*. Brasília: CFP, 2016. Disponível em: <https://satepsi.cfp.org.br/docs/Resolucao002-2016.pdf>. Acesso em: 05 out. 2025.
- DEMO, Gisela; FOGAÇA, Natasha; COSTA, Ana Carolina. Políticas e práticas de gestão de pessoas nas organizações: cenário da produção nacional de primeira linha e agenda de pesquisa. **Cadernos Ebape.BR**, v. 16, n. 2, p. 250-263, 2018.
- DEN HEYER, Garth; MENDEL, Jonathan. Shaping the police workforce: a state-of-the-art literature review. **Policing: An International Journal**, v. 42, n. 2, p. 165-178, 2019.
- DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. O Futuro do Concurso Público. **Revista Eletrônica da PGE-RJ**, v. 1, n. 1, 2018.
- DOROTEU, Leandro Rodrigues. Exigência de formação superior para recrutamento e seleção de oficiais da Polícia Militar do Distrito Federal: egressos x ingressantes. **Revista de Administração da UEG (ISSN 2236-1197)**, v. 8, n. 1, p. 85, 2017.
- FAIAD, Cristiane; SANTOS, Andersson Pereira dos; LOBOSQUE, Elza Maria Gonçalves; SANT'ANNA FILHO, Olavo; PRADO, Lyani Vieira do; COELHO JUNIOR, Francisco Antonio. Avaliação psicológica em concursos públicos e porte de arma: histórico e desafios. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 41, n. spe1, p. e252456, 2021.

FAIAD, Cristiane; ALVES, Irai Cristina Boccato. Contribuições do Satepsi para avaliações psicológicas compulsórias (trânsito, porte de arma e concursos públicos). **Psicologia: ciência e profissão**, v. 38, p. 50-59, 2018.

FAIAD, Cristiane; COELHO JUNIOR, Francisco Antonio; CAETANO, Patrícia Fagundes; ALBUQUERQUE, Anelise Salazar. Análise profissiográfica e mapeamento de competências nas instituições de segurança pública. **Psicologia: Ciência e profissão**, v. 32, p. 388-403, 2012.

MACÊDO; Dartagnan Ferreira de, GOMES, Carolina Maria Ferreira; COSTA, Antonio Carlos Silva; FINGER, Andrew Beheregarai. Análise do concurso público como instrumento de seleção de pessoal no setor público: percepção de um grupo de servidores de instituições federais de ensino superior. **Revista Sociais e Humanas**, v. 29, n. 1, p. 92-110, 2016.

FENSTERSEIFER, Liza; WERLANG, Blanca Susana Guevara. Estudo de fidedignidade e validade da Escala de Avaliação de Dor Psicológica. **Psico-USf**, v. 10, p. 21-29, 2005.

FONTAINHA, Fernando de Castro; GERALDO, Pedro Heitor Barros; VERONESE, Alexandre; ALVES, Camila Souza. O concurso público brasileiro e a ideologia concursista. **Revista Jurídica da Presidência**, v. 16, n. 110, p. 671-702, 2015.

GAINES, Larry K.; FALKENBERG, Steven. An evaluation of the written selection test: effectiveness and alternatives. **Journal of Criminal Justice**, v. 26, n. 3, p. 175-183, 1998.

GILL, Navdeep Singh. Recruitment and Selection Procedures in Human Resource Management. **International Journal of Computer Science and Mobile Computing**, v. 10, n. 2, p. 45-49, 2021.

GONÇALVES, Claudiron Junio Gomes. Análise: anulação, pelo Poder Judiciário, de ato de eliminação de candidato a concurso público decorrente de avaliação psicológica: interlocução entre direito e psicologia. **PISTA: Periódico Interdisciplinar [Sociedade Tecnologia Ambiente]**, v. 2, n. 1, p. 86-105, 2020.

INZUNZA, Miguel. Selection practitioners' views on recruitment criteria for the profile of police officers: A comparison between two police organizations. **International journal of law, crime and justice**, v. 45, p. 103-119, 2016.

LACOMBE, Beatriz Maria Braga; TONELLI, Maria José. O discurso e a prática: o que nos dizem os especialistas e o que nos mostram as práticas das empresas sobre os modelos de gestão de recursos humanos. **Revista de administração contemporânea**, v. 5, p. 157-174, 2001.

LIMA, Lucimeire Aparecida de; SILVA, José Carlos Ribeiro da. Noções de direito na educação: a importância da abordagem de temas jurídicos no ensino médio nas escolas públicas do estado do Tocantins. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, v. 10, n. 4, p. 1855-1879, 2024.

MAIA, Bóris. A institucionalização do concurso público no Brasil: uma análise sócio-histórica. **Revista do Serviço Público**, v.3, p. 663-684, 2021.

MCCAFFERTY, Francis L. The challenge of selecting tomorrow's police officers from Generations X and Y. **Journal of the American Academy of Psychiatry and the Law Online**,



v. 31, n. 1, p. 78-88, 2003.

MENDES, Gilmar Ferreira. Processo e Julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade e da Ação Declaratória de Constitucionalidade Perante o Tribunal Federal: Uma Proposta de Projeto de Lei. **Revista Jurídica da Presidência**, v. 1, n. 6, 1999.

NORONHA, Ana Paula Porto; REPPOLD, Caroline Tozzi; SANTOS, Acácia Angeli dos; VILLEMOR-AMARAL, Anna Elisa; PRIMI, Ricardo; VERAS, Mariana dos Reis. Sistema de avaliação de testes psicológicos: Histórias contadas e não contadas. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 43, p. e278525, 2023.

NUNES, Warley Stefany. Concurso público: uma análise dos editais no processo seletivo de secretários executivos nas instituições federais de ensino. **Secretariado Executivo em Revist@**, v. 10, p. 105-118, 2014.

OLIVEIRA, Antonio Batista da Silva; CASTRO JUNIOR, Joel de Lima Pereira; MONTALVÃO, Sergio de Sousa. O mito da meritocracia: academicismo e falhas metodológicas nos concursos públicos brasileiros. **Revista de Administração Pública**, v. 56, p. 694-720, 2022.

PARPINELLI, Renata Fabiana; LUNARDELLI, Maria Cristina Frollini. Avaliação psicológica em processos seletivos: contribuições da abordagem sistêmica. **Estudos de Psicologia (Campinas)**, v. 23, p. 463-471, 2006.

PAVAN, Luiz Henrique Miguel. O controle jurisdicional das provas do concurso público. **Revista da Defensoria Pública da União**, n. 02, 2009.

PIRES, Alexandre Kalil; PRATA, César Felício; SANTOS, Delor Moreira dos; BRANDÃO, Hugo Pena; MORAES, Humberto; CARVALHO, Isamir M. de; MONTEIRO, João Carlos; DIAS, Joelma Costa; E. FILHO, José Vitor; OLIVEIRA, Márcia M. S.; MARQUES, Maria Izabel Chaves; AMARAL, Paulo André; ARAÚJO, Priscilla Barreto da Costa; HASHIMOTO, Rosa; MACHADO, Sonisley Santos; DANTAS, Vera Cecília. **Gestão por competências em organizações do governo**. Brasília: ENAP, 2005.

PIVETTA, Luciane Benedita Duarte. A (i) legalidade do Recrutamento Restritivo de Policiais Militares Femininas. **Revista Brasileira de Ciências Policiais**, v. 10, n. 2, p. 55-89, 2019.

POTOČNIK, Kristina; ANDERSON, Neil R.; BORN, Marise; KLEINMANN, Martin; NIKOLAOU, Ioannis. Paving the way for research in recruitment and selection: recent developments, challenges and future opportunities. **European Journal of work and organizational psychology**, v. 30, n. 2, p. 159-174, 2021.

PRIMI, Ricardo. Inteligência: avanços nos modelos teóricos e nos instrumentos de medida. **Avaliação Psicológica: Interamerican Journal of Psychological Assessment**, v. 2, n. 1, p. 67-77, 2003.

PRIMI, Ricardo. Avaliação psicológica no Brasil: fundamentos, situação atual e direções para o futuro. **Psicologia: teoria e pesquisa**, v. 26, p. 25-35, 2010.

RAGANELLA, Anthony J.; WHITE, Michael D. Race, gender, and motivation for becoming

a police officer: Implications for building a representative police department. **Journal of criminal justice**, v. 32, n. 6, p. 501-513, 2004.

ROMADHON, Fazri; SOELING, Pantius Drahen. The Role of Competency and Compensation Required by the Police to Face Performance Demands in the Society 5.0 Era. **Dinasti International Journal of Education Management and Social Science**, v. 5, n. 3, p. 118-126, 2024.

SALES, Mariane Lima de; XAVIER FILHO, José Lindenberg Julião; DAMASCENA, Elielson Oliveira. Serviço Público como expectativa profissional dos graduandos em administração. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**, v. 11, n. 1, p. 1-16, 2017.

SANT'ANNA, Anderson de Souza; DINIZ, Daniela Martins; PAIVA, Susan Mara Gaudensi. Afinal, RH para quê? Um estudo em economia periférica. **Revista de Ciências da Administração**, v. 20, n. 51, p. 138-152, 2018.

SANTOS, Andersson Pereira dos. The effects of legal judgments on psychological evaluations in the Brazilian Federal Police. **Policing: A Journal of Policy and Practice**, v. 10, n. 2, p. 113-120, 2016.

SANTOS, Andersson Pereira dos; MACHADO, Eduardo Schneider; GOMES, Adalmir de Oliveira. A Construção da Memória Organizacional: uma narrativa histórica sobre os cargos da Polícia Federal. **Revista Brasileira de Ciências Policiais**, v. 9, n. 2, p. 111-140, 2018.

SANTOS, Andersson Pereira dos; PEIXOTO, Carla Krepe Leiros. A judicialização da avaliação psicológica na seleção de policiais federais no Brasil. **Revista Ciência & Polícia**, v. 10, n. 2, p. 156-190, 2024.

SHAHNAEI, Shila; LONG, Choi Sang. An examination of strategic human resource management practices in Iranian international sector performance. **Research Journal of Applied Sciences, Engineering and Technology**, v. 8, n. 23, p. 2363-2368, 2014.

SILVA, Alana Nascimento da; NEVES, Isadora Ferreira. Ações afirmativas e direito à igualdade de gênero: a reserva de vagas para mulheres em concursos públicos da Polícia Militar da Bahia. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, v. 10, n. 5, p. 6425-6451, 2024.

SILVA, Joana; VALDEVINO, Michelle Oliveira. A importância do processo de recrutamento e seleção nas organizações. **Revista Científica Semana Acadêmica**, Fortaleza, v. 1, n. 190, 2020.

SOUZA, Filipe Augusto Silveira de; LEMOS, Ana Heloísa da Costa; CAVAZOTTE, Flavia de Souza Costa Neves; MALVA, Teresa Rachel Jesus. Atraindo novos funcionários para empresas de alta performance: uma crítica às razões dos profissionais de recursos humanos. **Cadernos EBAPE. BR**, v. 13, n. 1, p. 103-120, 2015.

THADEU, Sayonara Helena; FERREIRA, Maria Cristina; FAIAD, Cristiane. A avaliação psicológica em processos seletivos no contexto da segurança pública. **Avaliação Psicológica**, v. 11, n. 2, p. 229-238, 2012.

TROTTIER, Alain; BROWN, Jeremy. Occupational health in police work: a Canadian perspective. **Journal of Clinical Forensic Medicine**, v. 1, n. 1, p. 39-42, 1994.

VASCONCELOS, Alina Gomide; NASCIMENTO, Elizabeth do; SAMPAIO, Jäder dos Reis. PMK: validade preditiva do PMK em relação à presença de sintomas psicopatológicos. **Psico-USF**, v. 16, p. 143-149, 2011.

WARRE-DYMOND, Sharon. Successful recruitment: preparation is the key. **In Practice**, v. 22, n. 5, p. 276-279, 2000.

WILSON, Jeremy M.; DALTON, Erin; SCHEER, Charles; GRAMMICH, Clifford A. Police recruitment and retention for the new millennium. **Santa Monica, CA: RAND Corporation**, v. 10, 2010.

WILSON, Jeremy M.; HEINONEN, Justin A. Police workforce structures: Cohorts, the economy, and organizational performance. **Police Quarterly**, v. 15, n. 3, p. 283-307, 2012.

YE, Genping. Critically Discuss Challenges and Recommendations in Recruitment and Selection. In: **2022 7th International Conference on Financial Innovation and Economic Development (ICFIED 2022)**. Atlantis Press, 2022. p. 274-279.

Submissão: 01/05/2025  
1ª revisão: 16/09/2025  
2ª revisão: 27/11/2025  
Aceite: 11/12/2025