

# ***A Aplicação do Exame Psicológico no Recrutamento de Trabalhadores para a Administração Pública da Região Administrativa Especial de Macau***

*Chang Heng Pan\**

## **I. Prefácio**

O exame psicológico tem sido amplamente aplicado nas áreas governamental, industrial e comercial, educacional, social, médica e militar. No que concerne aos serviços de psicologia prestados a indivíduos e empresas pelos psicólogos e agentes do sector, o exame psicológico desempenha um papel dinâmico, uma vez que cada vez mais especialistas da área da psicologia e recursos humanos aplicam o exame psicológico para fundamentar as decisões referentes à selecção e promoção de pessoal. Além disso, os estudiosos da área da psicologia em geral servem-se com frequência do exame psicológico como um meio de recolha de dados para fazer os seus estudos. É manifesto que o exame psicológico faculta funções múltiplas e alargadas para tarefas práticas da área psicológica ou estudos psicológicos em geral.

A psicometria, como um ramo do saber, tem por objecto essencial o estudo e aferição dos comportamentos e características psicológicas pelo método científico e sistemático. O exame psicológico é, na sua essência, um meio para recolher dados e não se deve confundi-lo com os “exames” em geral, pois, se trate de um meio de avaliação bastante especializado, com definição e requisitos específicos. Em primeiro lugar, a recolha de dados no âmbito do exame psicológico incide sobre os comportamentos e características psicológicas; assim, as funções que lhe são atribuídas estão condicionadas ao nível teórico, a métodos de aferição, de modo a possibilitar a ponderação adequada das diferenças entre os indivíduos. Em segundo lugar, um exame psicológico é, em regra, constituído por uma série de questões que se revestem de forma análoga a questões tais como inscrições, tabelas, instrumentos ou coisas reais, entre outras, as quais estão standardizadas no sentido de constituírem as suas normas, credibilidade e efectividade, enquanto a sua elaboração, execução e método de

---

\* Chefe da Divisão de Recrutamento e Selecção da Direcção dos Serviços de Administração e Função Pública do Governo da RAEM.

marcação e explicação estão sujeitas a um determinado procedimento e critério rigorosos. Em termos simples, o exame psicólogo é um processo e instrumento para efectuar amostragens de comportamento, caracterizando-se pela objectividade, quantificação e estandardização.

A adopção do exame psicológico para o processo de selecção tem como objectivo a satisfação dos ideais da gestão de recursos humanos. A primeira delas respeita às funções, ou seja, o desempenho do trabalho está indexado à qualidade dos trabalhadores, pois, a prossecução de alto nível do desempenho do trabalho carece de recursos humanos de alta qualidade (ou seja, apropriados). Enquanto a segunda se relaciona com o perfil do pessoal, isto é, tarefas diferentes pedem pessoal diferenciado; por isso, é necessário que os serviços estejam dotados de trabalhadores consoante a natureza do trabalho, para garantir um bom desempenho de todas as tarefas. Assim, é necessário distribuir as tarefas conforme o perfil dos trabalhadores.

## **II. Disposições normativas sobre aplicação do exame psicológico na selecção de trabalhadores da função pública**

Nos termos do Estatuto dos Trabalhadores da Administração Pública de Macau (ETAPM) aprovado pelo Decreto-Lei n.º 87/89/M, de 21 de Dezembro, artigos 60.º a 65.º, os métodos de selecção aplicáveis são cinco, a saber: prova de conhecimentos, análise curricular, formação selectiva, entrevista profissional, exame psicológico e exame médico. O exame psicológico, como um dos possíveis métodos de selecção, tem o seu objectivo definido como: “avaliar, mediante o recurso a técnicas psicológicas, as capacidades e características de personalidade dos candidatos. A par disso, está expressamente estipulado que é garantida a privacidade do exame psicológico, sendo transmitido aos júris do concurso os resultados sob a forma de uma apreciação global referente à aptidão dos candidatos relativamente a funções a exercer.

Além disso, nos termos do mesmo Estatuto, artigo 56.º, n.º 1, “O júri é responsável por todas as operações de recrutamento e selecção, sem prejuízo de poder solicitar a especialistas a preparação, aplicação e correcção de provas, ou parecer sobre matérias para as quais os seus membros não se considerem habilitados.”. Nestes termos, a Direcção dos Serviços de Administração e Função Pública procede oficiosamente à avaliação e

exame psicológico a pedido do respectivo júri, ou dá apoio necessário face à deliberação e a pedido do júri.

Os diplomas legais que estipulam, em concreto, o exame psicológico como método de selecção, são enumerados no seguinte Mapa I:

<b>Diploma Legal</b>	<b>Designação</b>	<b>Estatuição</b>
Decreto Lei n.º 87/89/M	Estatuto dos Trabalhadores da Administração Pública de Macau	As menções qualitativas são “Favorável Preferencialmente”, “Muito Favorável”, Favorável, “Favorável com Reservas” e “Não Favorável”; consideram-se excluídos os candidatos a quem tenha sido atribuída a menção “Não Favorável”.
Decreto-Lei n.º 66/94/M	Estatuto dos Militarizados das Forças de Segurança de Macau	Para efeitos de promoção, os militarizados das carreiras de base, são admitidos à prestação de provas psicotécnicas, mediante declaração de candidatura. As menções qualitativas são “Favorável Preferencialmente”, “Muito Favorável”, Favorável, “Pouco Favorável” e “Não Favorável”.
Portaria n.º 154/96/M	Programas das provas do concurso e do curso de formação selectiva para a constituição de reservas de recrutamento para lugares de terceiro-oficial	Susceptibilidade de sujeição aos métodos de selecção previstos no ETAPM.
Portaria n.º 167/96/M	Programas das provas do concurso e do curso de formação selectiva para a constituição de reservas de recrutamento para lugares de técnico auxiliar	Susceptibilidade de sujeição aos métodos de selecção previstos no ETAPM.
Portaria n.º 93/96/M	Regulamento da Escola Superior das Forças de Segurança de Macau — Regime de admissão aos cursos de formação de oficiais	As menções qualitativas são “Favorável Preferencialmente”, “Muito Favorável”, “Favorável”, “Pouco Favorável” e “Não Favorável”, estando excluídos do exame de admissão aos cursos de formação de oficiais a quem tenha sido atribuída a menção “Não Favorável”.

<b>Diploma Legal</b>	<b>Designação</b>	<b>Estatuição</b>
Regulamento Administrativo n.º 7/2008	Altera o Regulamento Administrativo n.º 17/2001, que aprova o Regulamento do curso e estágio de formação para ingresso nas magistraturas judicial e do Ministério Público	Na avaliação do perfil psicológico são atribuídas as menções qualitativas de “Favorável Preferencialmente”, “Muito Favorável”, “Favorável”, “Suficientemente favorável” e “Desfavorável”. Consideram-se excluídos os candidatos a quem tenha sido atribuída a menção “Desfavorável”.
Regulamento Administrativo n.º 13/2002	Regulamenta o regime de admissão e frequência do Curso de Formação de Instruendos das Forças de Segurança de Macau	As provas psicotécnicas são valorizadas de “Favorável Preferencialmente”, “Muito Favorável”, “Favorável”, “Pouco Favorável” e “Não Favorável”. As provas psicotécnicas são eliminatórias para os candidatos valorizados de “Não Favorável”.
Regulamento Administrativo n.º 27/2003	Regulamenta o processo de recrutamento, selecção e formação para o ingresso e acesso nas carreiras de regime especial da Polícia Judiciária	O exame psicológico pode comportar várias provas, podendo algumas delas ter carácter eliminatório. considerando as notações de 100, 80, 60, 40 e 20, são inaptos os candidatos que obtenham classificação inferior a 60 pontos.
Regulamento Administrativo n.º 30/2004	Estabelece o processo de recrutamento, selecção e formação dos funcionários de justiça.	No exame psicológico são atribuídas as menções de “Favorável Preferencialmente”, “Muito Favorável”, “Favorável”, “Favorável com Reservas” e “Não Favorável”. Consideram-se excluídos os candidatos a quem tenha sido atribuída a menção de “Não Favorável”.
Regulamento Administrativo n.º 1/2004	Define o regime de ingresso e acesso nas carreiras do pessoal alfandegário	No exame psicológico, as menções a atribuir são: “Favorável Preferencialmente”, “Bastante Favorável”, “Favorável”, “Favorável com Reserva” e “Não Favorável”. São excluídos os candidatos a quem tenha sido atribuída a menção de “Não Favorável” no exame psicológico.
Regulamento Administrativo n.º 13/2006	Regime dos Concursos, Cursos de Formação e Estágio do Pessoal do Corpo de Guardas Prisionais	O exame psicológico é classificado como “Favorável Preferencialmente”, “Muito Favorável”, “Favorável”, “Favorável com Reservas” e “Não Favorável”. Os candidatos classificados com “Não Favorável” são eliminados.

Das normas legais supracitadas, entende-se que a aplicação do exame psicológico no recrutamento de trabalhadores para o Governo da Região Administrativa Especial tem como característica o seguinte:

1. A aplicação do exame psicológico é imposta por lei;
2. As estatuições das normas ou seus termos, contêm discrições diferentes; no entanto, o exame psicólogo é sempre eliminatório;
3. Nem todas as funções adoptam o exame psicológico como meio de selecção;
4. Em termos das funções, predomina a sua aplicação em recrutamentos nos sectores judiciário e de segurança pública, enquanto nos demais sectores da Administração é pouco utilizada.
5. Na perspectiva de categorias, predominam as carreiras de base, enquanto no recrutamentos do pessoal de direcção e chefia não é adoptado o exame psicológico;
6. Quanto ao vínculo de emprego, o exame psicológico aplica-se essencialmente no recrutamentos de pessoal do quadro, e não é obrigatório para o recrutamento do pessoal contratado de curto prazo, em virtude da consideração de custos e efectividade. No período compreendido entre 2000 e 2007, as funções que aplicaram o exame psicológico como método de selecção foram: magistrado, oficial de justiça, guarda, bombeiro, guarda de primeira, guarda-ajudante, bombeiro-ajudante, subchefe (da Polícia e Bombeiro), chefe (da Polícia e Bombeiro), aluno do curso de oficiais (da Polícia e Bombeiro), instruendo do curso de operações especiais da Polícia, verificador alfandegário, verificador superior alfandegário, verificador superior alfandegário mecânico, subinspector alfandegário, inspector alfandegário.
7. Nos casos em que a lei não impõe o exame como meio de selecção, a sua aplicação é deliberada pelo júri. De facto, nos anos de 2000 a 2007, a aplicação do exame psicólogo como método de selecção por meir de júri, foram: piloto de helicóptero e piloto de avião, pessoal de engenharia (áreas de aeronavegabilidade, planeamento de aeroporto e navegação aérea), controlador de tráfego aéreo, motorista de ligeiros, motorista de pesados, terceiro-oficial, técnico auxiliar, inspector-examinador, adjunto-técnico, assistente de relações públicas, monitor /supervisor do Instituto de Menores, intérprete-tradutor, técnico e técnico superior (áreas da administração pública, psicologia, organização e formação, coordenação de actividades),

técnico superior de informática, chefia funcional, secretária, responsável do sector de relações públicas, assistente de serviços a clientes, técnico controlador de instrumentos, electricista, estagiário de técnico, estagiário de gestor elementar, engenheiro estagiário, entre outras.

### III. A criação do Centro de Avaliação da Administração Pública do Governo da RAEM

Nos termos da Orgânica da Direcção dos Serviços de Administração e Função Pública, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 23/94/M, uma das atribuições da Divisão de Recrutamento e Selecção é “realizar as acções de recrutamento e selecção que lhe sejam cometidas ou solicitadas por outros serviços”. Para melhor cumprir as atribuições previstas e atribuídas pelo regime jurídico, a Divisão de Recrutamento e Selecção subordinada ao SAEP organizou em 1993 o “Laboratório de Psicologia”. Para o desenvolvimento e aprofundamento das suas tarefas, as Linhas de Acção Governativa da área da Administração de Justiça para o ano económico de 2005 previram a sua gradual evolução e alargamento a um “Centro de Avaliação da Administração Pública do Governo da RAEM”.

De momento, o “Centro de Avaliação” está dotado de um laboratório de exame psicológico com 12 computadores — número susceptível de aumentar em função das necessidades de desenvolvimento —, salas de entrevista individual e sala de discussão em grupo. São adoptadas também provas de papel e lápis adquiridas em Hong Kong e Taiwan. As provas aplicadas cobrem a inteligência, capacidade, personalidade (incluindo provas de atitude e interesse), discussão em grupo, visão, audição e sentido da cor. Os pormenores constam do Mapa II.

<b>Tipo</b>	<b>Designação</b>	<b>Provas a realizar no Laboratório</b>	<b>Provas a realizar com papel e lápis</b>
	Provas de inteligência	9	15
	Provas de capacidade	22	20
	Provas de personalidade	4	12
	Visão, audição e sentido da cor	1	3
	Discussão em grupo	0	8

A aplicação do método de selecção através do exame psicológico visa avaliar o grau de adequação das capacidades e características de persona-

lidade dos candidatos a uma determinada função. Os princípios de selecção são:

1. Critérios objectivamente definidos nos termos da legislação em vigor e de acordo com as características da função;

2. Método e técnica de selecção definidos em função de critérios gerais e específicos inerentes às necessidades para o desempenho dessa função;

3. Tratamento igual e justo de todos candidatos que preenchem os requisitos.

As “características da função” e “necessidades para o desempenho das funções” são critérios objectivamente definidos em conformidade com as especificidades e necessidades dos “lugares postos a concurso”, ou seja, critérios de selecção, que são estabelecidos de acordo com o desempenho das funções. Assim, no processo de selecção verificam-se as seguintes etapas:

1. Conhecimento do conteúdo funcional mediante análise das funções;

2. Definição de critérios, ou seja, capacidade e características de personalidade necessárias para o desempenho das funções em causa;

3. Selecção de instrumentos de medida apropriados;

4. Execução estandardizada de provas;

5. Avaliação sobre o grau de adequação dos candidatos à respectiva função.

Spós o retorno do exercício da soberania de Macau, a aplicação do exame psicológico na selecção de trabalhadores da Administração Pública é cada vez mais aceite: mais de mil candidatos foram sujeitos ao exame em quase todos esses anos. Do Mapa III pode verificar-se que, nos concursos em que haja muitas candidaturas, o exame psicológico contribui para excluir candidatos inaptos, eficiente e eficazmente.

Ano	N.º de Seleções Realizadas	Candidatos Sujeitos a exame	Candidatos Aprovados	Percentagem (%)
2000	17	2564	1675	65,33
2001	13	521	249	47,79

Ano	N.º de Seleções Realizadas	Candidatos Sujeitos a exame	Candidatos Aprovados	Percentagem (%)
2002	20	1469	795	54,12
2003	19	1510	1023	67,75
2004	16	1152	586	50,87
2005	18	3357	1899	56,57
2006	11	1075	453	42,14
2007	20	1070	426	39,81
<b>Total</b>	<b>134</b>	<b>12718</b>	<b>7106</b>	<b>55,87</b>

#### IV. Dificuldades encontradas e perspectivas

De um modo geral, a aplicação do exame psicológico no processo de recrutamento de trabalhadores para a Administração Pública obteve já um bom início, incluindo a sua consagração nos documentos normativos. No entanto, está enfrentando dificuldades e, desafios a vários níveis:

1. Legado pela história, o artigo 9.º da Lei Básica da Região Administrativa Especial de Macau dispõe que “além da língua chinesa, pode usar-se também a língua portuguesa nos órgãos executivo, legislativo e judiciais da Região Administrativa Especial de Macau, sendo também o português língua oficial”. Assim sendo, a adopção do exame psicológico como método de selecção enfrenta, antes de mais, o problema de bilinguismo, uma vez que cabe aos candidatos o direito de optar pelo chinês ou pelo português para responder às questões, o que torna necessário a preparação de questões em ambas as línguas. Pois, as provas feitas só numa das línguas não são aplicáveis, bastando que um dos candidatos opte por responder noutra língua.

2. É indubitável que o exame psicológico está mais desenvolvido nos países ocidentais e mais legislado. Porém, em virtude de factores tais como diferenças culturais, o recurso a exames psicológicos provenientes desses países causa muitas vezes preocupações de duas ordens: a “aplicabilidade das questões” e a “utilidade das suas normas”. Nesse sentido, além dos esforços no sentido de adquirir exames psicológicos adaptados aos chineses, o Centro de Avaliação tem envidado muitos esforços em fazer estudos, no sentido de adequar aos chineses as normas inerentes a exames psicológicos de origem ocidental. Esta prática, por sua vez, não só cria



maior tensão no trabalho, mas também despende tempo, em virtude de se analisarem vários factores como amostragem. A situação mais satisfatória seria dispor de exames psicológicos, suficientes e de qualidade, desenvolvidos ou corrigidos nas regiões onde predominam residentes chineses.

3. Em virtude do rigor das normas jurídicas e da susceptibilidade de sujeição a recurso hierárquico nos termos da lei, o SAFP está bem limitado na selecção de exames psicológicos: além de cuidar dos indicadores dos exames psicológicos a que deve obedecer e o problema de línguas, deve considerar também a propriedade intelectual, bem como os requisitos sobre a qualidade para aquisição e as regras quanto ao uso e conservação. Actualmente, os exames psicológicos em uso no SAFP provêm essencialmente de distribuidores da Europa, Estados Unidos, Hong Kong e Taiwan.

4. Uma prova psicológica eficaz e aprovada em examinação científica resulta necessariamente de estudos efectuados ao longo de muitos anos. Assim, os estudiosos que produzem essas provas estão a procurar uma maneira para poder proteger a propriedade intelectual de que são titulares. A protecção da propriedade intelectual e a dotação das provas psicológicas de confiança são da responsabilidade do seu distribuidor; no entanto, as entidades dessa natureza ainda não são suficientes no Continente Chinês, o que condiciona o recurso as provas psicológicas de origem chinesa.

Espera-se que possamos colaborar com as equipas de estudo e distribuidores direccionadas ao desenvolvimento de provas psicológicas com incidência em chineses e que tenham um bom sistema de supervisão, o que possibilitará aos SAFP possuir mais provas psicológicas, eficazes e credíveis, para que se possa facultar uma avaliação mais precisa no âmbito da selecção de pessoal para os serviços do Governo da RAEM.

Referências aos diplomas legais aplicáveis na RAEM:

Diploma Legal e seu número	Designação/natureza	Data de Publicação
Lei Básica da Região Administrativa Especial de Macau da República Popular da China	Artigo 9.º que regula o uso das línguas oficiais nos órgãos executivo, legislativo e judiciais	Aprovada em 31 de Março de 1993, pela Primeira Sessão da Oitava Legislatura da Assembleia Popular Nacional da República Popular da China
Decreto Lei n.º 87/89/M	Estatuto dos Trabalhadores da Administração Pública de Macau	21 de Dezembro de 1989

<b>Diploma Legal e seu número</b>	<b>Designação/natureza</b>	<b>Data de Publicação</b>
Decreto-Lei n.º 66/94/M	Estatuto dos Militarizados das Forças de Segurança de Macau	30 de Dezembro de 1994
Portaria n.º 154/96/M	Programas das provas do concurso e do curso de formação selectiva para a constituição de reservas de recrutamento para lugares de terceiro-oficial	17 de Junho de 1996
Portaria n.º 167/96/M	Programas das provas do concurso e do curso de formação selectiva para a constituição de reservas de recrutamento para lugares de técnico auxiliar	15 de Julho de 1996
Portaria n.º 93/96/M	Regulamento da Escola Superior das Forças de Segurança de Macau - Regime de admissão aos cursos de formação de oficiais	15 de Abril de 1996
Regulamento Administrativo n.º 7/2008	Altera o Regulamento Administrativo n.º 17/2001, que aprova o Regulamento do curso e estágio de formação para ingresso nas magistraturas judicial e do Ministério Público	24 de Abril de 2008
Regulamento Administrativo n.º 13/2002	Regulamenta o regime de admissão e frequência do Curso de Formação de Instruendos das Forças de Segurança de Macau	12 de Agosto de 2002
Regulamento Administrativo n.º 27/2003	Regulamenta o processo de recrutamento, selecção e formação para o ingresso e acesso nas carreiras de regime especial da Polícia Judiciária	25 de Agosto de 2003
Regulamento Administrativo n.º 30/2004	Estabelece o processo de recrutamento, selecção e formação dos funcionários de justiça.	16 de Agosto de 2004
Regulamento Administrativo n.º 1/2004	Define o regime de ingresso e acesso nas carreiras do pessoal alfandegário	5 de Janeiro de 2004
Regulamento Administrativo n.º 13/2006	Regime dos Concursos, Cursos de Formação e Estágio do Pessoal do Corpo de Guardas Prisionais	4 de Setembro de 2006