
A participação do Instituto de Psicologia da Aeronáutica no processo de seleção de aviadores para o Esquadrão de Demonstração Aérea no Brasil

Simone Götttert Rolim¹, Wanessa Martins da Cunha dos Santos², Lívia Farias dos Santos³, Fernanda Calixto Saint-Martin Leite⁴

1 1º Tenente da Força Aérea Brasileira, Psicóloga com Especialização em Psicoterapia de Orientação Psicanalítica pela Fundação Universitária Mario Martins - RS, Psicóloga do Instituto de Psicologia da Aeronáutica-IPA.

2 2º Tenente da Força Aérea Brasileira, Psicóloga com MBA em Gestão em Recursos Humanos pela PUC-RJ, Psicóloga do Instituto de Psicologia da Aeronáutica-IPA.

3 1º Tenente da Força Aérea Brasileira, Mestranda em Psicologia Clínica pela PUC-RJ, Psicóloga do Instituto de Psicologia da Aeronáutica-IPA.

4 2º Tenente da Força Aérea Brasileira, Mestre em Teoria Psicanalítica pela UERJ, Psicóloga do Instituto de Psicologia da Aeronáutica-IPA.

RESUMO: Diante da demanda cada vez maior para que pessoas mais adequadas e produtivas possam ocupar postos de trabalho, de acordo com as suas características, o Instituto de Psicologia da Aeronáutica [IPA] desenvolveu, a partir da metodologia de análise profissiográfica, o perfil do piloto militar de acrobacias aéreas da Força Aérea Brasileira [FAB], dando início à atividade de assessoramento na seleção de aviadores do Esquadrão de Demonstração Aérea [EDA], também conhecido como Esquadrilha da Fumaça. O presente artigo trata do relato de experiência da primeira participação do IPA na seleção, englobando a avaliação psicológica das características de personalidade em pilotos candidatos a integrarem esse importante Esquadrão. Após produzido o levantamento do perfil, deu-se início ao planejamento e implementação do processo seletivo, que contou com uso de testes psicológicos de personalidade, dentre outros, bem como de Técnicas de Entrevista Individual e Dinâmica de Grupo. Nesse primeiro processo seletivo, o IPA indicou três do total de 12 candidatos a aviadores do EDA. Inúmeros são os desafios para uma seleção que busca priorizar a segurança na aviação e a adaptação de pilotos a seu grupo de trabalho, assim como ao trabalho em equipe. Dentre eles, o mais complexo envolve lidar com a carência de ferramentas e / ou testes psicológicos apropriados a esse público específico de profissionais, cuja existência, certamente, poderia contribuir para uma operação aérea mais segura.

Palavras Chave: 1. Processos Seletivos, 2. Psicologia da Aviação, 3. Avaliação Psicológica, 4. Perfil Profissiográfico, 5. Segurança na Aviação.

The Aeronautical Psychology Institute participation on airmen selection process for the Aerial Show Squadron of the Brazilian Air Force

ABSTRACT: To face the increasing demand for more suitable and productive people to occupy job positions, according to their characteristics, the Aeronautical Psychology Institute [Instituto de Psicologia da Aeronáutica - IPA] developed, from the methodology of professional analysis, the profile of aerial acrobatics pilots of the Brazilian Air Force [Força Aérea Brasileira - FAB], introducing the advisory activity on airmen selection for the Aerial Show Squadron [Esquadrão de Demonstração Aérea - EDA], also known as the Smoke Squadron. The present paper addresses an experience report of the first IPA participation on the selection, involving the psychological evaluation of personality characteristics on pilots' candidates to integrate the referred Squadron. After produced the profile survey, started the planning and implementation of the selection process, which included the use of psychological tests of personality, Individual Interview techniques and Group Dynamics. On this first selection process, IPA indicated three of a total of 12 candidates for airmen of EDA. There are many challenges for a selection that seeks to prioritize safety in aviation and pilots' adaptation into their work group, as well as to teamwork. But, among these challenges, the most complex consists of dealing with the lack of appropriate psychological tests and tools for this specific public of professionals, which existence, certainly, could contribute to a safer air operation.

Key words: 1. Selective Processes, 2. Aviation Psychology, 3. Psychological Evaluation, 4. Professional Profile, 5. Safety in Aviation.

Citação: Rolim, SG, Santos, WMC, Santos, LF, Leite, FCSM. (2019). A participação do Instituto de Psicologia da Aeronáutica no processo de seleção de aviadores para o Esquadrão de Demonstração Aérea no Brasil. *Revista Conexão Sipaer*, Vol. 10, N°. 2, pp. 21-24.

1 INTRODUÇÃO

A seleção de pilotos militares emergiu durante a Primeira Guerra Mundial, decorrente do emprego bélico de aeronaves. Na ocasião, a necessidade de selecionar indivíduos capazes de desenvolver habilidades para a pilotagem militar em um curto período de tempo impulsionou o emprego de métodos e técnicas psicológicas nesse contexto (Costa, 2016).

Após o término da Primeira Guerra, houve um crescente interesse na área de avaliação no contexto da aviação. Entretanto foi a partir do advento da Segunda Guerra Mundial que ocorreu a consolidação da avaliação de habilidades individuais de candidatos a piloto. Davis (1989), por exemplo, cita a avaliação realizada pela Força Aérea Americana, que utilizava testes e técnicas para identificar aspectos relacionados à motivação e aptidão de candidatos a pilotos militares, dentre outras especialidades.

No Brasil, a seleção psicológica de candidatos para exercerem a atividade de pilotagem militar iniciou-se com a criação, em 1967, do Serviço de Seleção e Orientação – SESO, da Aeronáutica (Ribeiro, 2009). O SESO sofreu reestruturações ao longo do tempo, sendo que, em 1988, passou a ser denominado Instituto de Psicologia da Aeronáutica (IPA). Atualmente, o IPA tem por missão desenvolver ações nos diversos campos da Psicologia, oferecendo suporte especializado às Organizações Militares e ao pessoal pertencente ao Comando da Aeronáutica.

Como órgão central do SISPA (Sistema de Psicologia da Aeronáutica), o Instituto gerencia, coordena, supervisiona e realiza o controle técnico de todas as atividades realizadas pelos diversos elos de Psicologia da Força Aérea Brasileira (FAB), dentre elas a realização dos Exames de Aptidão Psicológica (EAP), que consistem nas avaliações psicológicas para ingresso na Força.

Em 2017, surgiu uma demanda oriunda do Esquadrão de Demonstração Aérea (EDA), conhecido como Esquadrilha da Fumaça, voltada para a participação do IPA no processo de seleção de seus aviadores. O EDA consiste em um esquadrão militar diferenciado que realiza demonstrações de acrobacias aéreas, com manobras de alto risco em formação de múltiplas aeronaves. Possui reconhecimento nacional e internacional, sendo instrumento de difusão da política de Comunicação Social do Comando da Aeronáutica (COMAER).

A primeira participação do IPA consistiu apenas na avaliação psicológica dos candidatos, sem que houvesse um perfil de características previamente levantado. A partir dessa experiência e da complexidade do cargo, verificou-se a necessidade de um assessoramento contínuo do IPA no processo seletivo dos oficiais aviadores do referido Esquadrão. Isso se deu com a elaboração do perfil profissiográfico de oficial aviador do EDA, o que gerou o presente trabalho, desenvolvido pela Divisão de Pesquisa e Desenvolvimento (DPESQ) do IPA.

No campo da aviação, o processo de seleção deve seguir um caminho rigoroso, utilizando ferramentas que melhor se adaptem à especificidade que cada função exige. Para tanto, esse estudo baseou-se na metodologia de análise profissiográfica, de acordo com a teoria de Pasquali (2010), para nortear o levantamento do perfil profissiográfico do cargo. Como resultado, detalhou as “atividades e os requisitos psicológicos necessários para o desempenho das atividades” (Pasquali, Moura, Freitas, 2010, p. 443), com a finalidade de “aprimorar a utilização da força de trabalho e criar condições para um desenvolvimento maior do potencial de realização da organização” (Ibidem). O perfil profissiográfico considera características de personalidade compatíveis com determinada atividade. Segundo Ferreira (2005), hoje, na área de Recursos Humanos, é clara a interferência da personalidade e do interesse no desempenho daqueles que ocupam determinados cargos. Para Pasquali (2010), é importante incorporar pessoas de potencial e identificação com a missão organizacional, daí a necessidade de se ter em vista quais as características que devem ser observadas durante o processo seletivo.

Ainda, o estudo utilizou o recurso da avaliação psicológica, visando à coleta de dados necessários sobre as características que vão ao encontro do desempenho apropriado da tarefa e da adaptação às atividades a serem executadas. Tomou, por base, o entendimento de ser essa “(...) uma ferramenta capaz de aumentar a probabilidade de identificar o candidato mais adequado ao cargo, em termos da promoção de seu desempenho competente” (Faiad, Junior, Caetano e Albuquerque, 2012, p. 2). Assim, o psicólogo deve focar nos traços que estão, diretamente, relacionados ao perfil pretendido, mas é preciso ter cuidado para não realizar um psicodiagnóstico clínico, o que não é o objetivo pretendido e contraria a ética das estratégias de seleção (Ferreira, 2005).

Nesse sentido, seguem-se as orientações das atividades relacionadas à Psicologia da Aviação, que, segundo Ribeiro (2009), é um campo de estudo da Psicologia relacionado às atividades humanas, inserido nos sistemas complexos da aviação civil e militar. Para isso, um cauteloso processo seletivo deve visar à minimização de riscos e à promoção da segurança na aviação.

2 METODOLOGIA

2.1 ÁREA DE ESTUDO

A área de estudo abrange a segurança na aviação, por meio da avaliação psicológica em processos seletivos.

2.2 ETAPAS DA ATUAÇÃO DO IPA NO PROCESSO SELETIVO DO EDA

2.2.1 PERFIL PROFISSIOGRÁFICO

A proposta atual do processo seletivo no Esquadrão de Demonstração Aérea [EDA] iniciou a partir da aplicação da metodologia de análise profissiográfica, baseada no método descrito por Pasquali (2010). Ao ser definido o perfil profissiográfico, tornou-se possível utilizá-lo como ferramenta para os próximos processos seletivos.

O perfil profissiográfico é resultante do aprofundamento e análise das tarefas desenvolvidas pelos ocupantes do cargo, bem como da análise dos aspectos positivos e negativos para a execução de tais tarefas.

O levantamento do perfil profissiográfico dos pilotos do EDA abrangeu as seguintes etapas:

- a) Pesquisa Documental: foram consultadas diversas fontes (incluindo manual de piloto do Esquadrão, regimento interno e normas internas), para a obtenção de informações detalhadas acerca das atividades realizadas, bem como para o conhecimento das características comportamentais exigidas;
- b) Questionário de Características Psicológicas: a partir dos dados levantados na pesquisa documental, elaborou-se um questionário com 43 (quarenta e três) características psicológicas, o qual foi enviado para os pilotos da Esquadrilha, que deveriam categorizar quais eles consideravam como imprescindíveis, desejáveis ou impeditivas;
- c) Entrevistas Semidirigidas: foram realizadas entrevistas semidirigidas, separadamente, com o Comandante do Esquadrão e com o Oficial de Operações. O objetivo da entrevista era investigar os aspectos gerais relativos ao Esquadrão, tais como os critérios de escolha do piloto e a rotina do Esquadrão, bem como a necessidade de inserir a avaliação psicológica como assessoramento na seleção de pilotos.
- d) Realização de Grupos Focais: foram realizados dois grupos com os oficiais aviadores, nos quais foram discutidas e analisadas as tarefas executadas por eles mesmos, assim como as características psicológicas categorizadas no questionário mencionado acima;
- e) Compilação e Análise dos Dados: o material produzido foi compilado e analisado, gerando fonte para elaboração do perfil profissiográfico do piloto do EDA.

Após as etapas acima, foram definidas 15 (quinze) características de personalidade imprescindíveis e desejáveis para a seleção dos candidatos, bem como 13 (treze) características impeditivas. Além dessas características, considerou-se a necessidade de avaliar motivação / interesse. “As características requeridas para o cargo e, portanto, as que se buscam e analisam-se, no candidato, devem ser objetivas, claras e bem definidas” (Chiavenato, p. 123,1999).

2.2.2 PROCESSO SELETIVO

Considerando as características de personalidade, o primeiro processo seletivo realizado para pilotos do Esquadrão de Demonstração Aérea (EDA), estruturado de acordo com o perfil profissiográfico elaborado pelo Instituto de Psicologia da Aeronáutica [IPA], teve as seguintes etapas, no tocante à avaliação psicológica:

- a) Testes de Personalidade: foram aplicados testes expressivos e escalas de personalidade, com o objetivo de levantar traços de personalidade condizentes, ou não, com o perfil profissiográfico definido;
- b) Dinâmica de Grupo: teve o objetivo de identificar as habilidades do candidato nas estratégias em grupo, visando corroborar com o perfil profissiográfico
- c) Entrevista Individual: teve o objetivo de fazer um cruzamento das informações levantadas nos testes personalidade e na Dinâmica de Grupo com a relevância do perfil profissiográfico, avaliando, ainda, motivação e questões psicossociais.

Em junho de 2018, foi realizada a primeira seleção englobando a avaliação psicológica das características de personalidade de pilotos do EDA, com a participação do IPA, a partir da definição do perfil profissiográfico para este cargo e com base nas etapas citadas acima. Foram 12 (doze) candidatos, entre os postos de tenentes e capitães, que concorreram a três vagas. Todos cumpriam o currículo mínimo estabelecido pelo Conselho de Admissão de Oficiais do EDA, dentre outros quesitos, o mínimo de 1.500 (mil e quinhentas) horas totais de voo, sendo 800 (oitocentas) horas como instrutor de voo na Academia da Força Aérea [AFA] e/ou no Segundo Esquadrão do Quinto Grupo de Aviação [2° / 5° GAV].

A seleção realizada pelo IPA foi conduzida por duas psicólogas do Instituto e ocorreu durante dois dias, nas dependências do EDA, em Pirassununga, São Paulo. No primeiro dia, deu-se a aplicação coletiva de dois testes de personalidade para verificar as características pretendidas e de uma Dinâmica de Grupo.

No segundo dia, todos os candidatos foram submetidos à Entrevista Individual semiestruturada, com duração média de 40 (quarenta) minutos. Foram divididos seis militares para cada psicóloga.

3 RESULTADOS

Considerando que a seleção realizada pelo Instituto de Psicologia da Aeronáutica [IPA] terá sempre o objetivo de assessoramento, e não de seleção final. As psicólogas que realizaram esse primeiro processo seletivo obtiveram, como resultado, a indicação de três pilotos, sujeita à deliberação pelo Conselho de Admissão de Oficiais do Esquadrão de Demonstração Aérea [EDA]. O referido Conselho seguiu a indicação de dois dos três pilotos selecionados, bem como considerou, totalmente, os candidatos não aptos.

O retorno das avaliações ocorreu durante a reunião desse Conselho, alguns dias após o término da seleção nos moldes da metodologia proposta. Foi concedido determinado tempo da reunião para uma videoconferência entre o IPA e o EDA, sendo destacada, pelas psicólogas, a necessidade de sigilo sobre as informações colhidas, uma vez que estas possuem caráter confidencial, conforme estabelece o Código de Ética Profissional do Psicólogo (CFP, 2005). Sob essa perspectiva, foram repassadas as informações de cada candidato ao Conselho, colocando as características levantadas, que vão, ou não, ao encontro do perfil e do objetivo do Esquadrão.

Ainda, a todos os candidatos foi oferecida uma entrevista devolutiva conduzida pelas psicólogas do IPA, mas não houve, dentre eles, algum que mostrasse interesse.

4 DISCUSSÃO

O Comando do Esquadrão de Demonstração Aérea [EDA] considerou a necessidade de a Psicologia participar, ativamente, do processo seletivo para assessoramento do Conselho de Admissão de Oficiais deste Órgão, uma vez que se trata de um Esquadrão militar diferenciado, em que a sobrecarga de trabalho, aliada às manobras e acrobacias arriscadas, caracterizam tal atividade. A segurança e a operacionalidade são preocupações constantes no dia a dia desses pilotos, os voos de exercício são diários e as apresentações ocorrem em todos os finais de semana, com viagens por todo o País e ao exterior.

Além da avaliação realizada pelo IPA, os candidatos são submetidos à avaliação do referido Conselho, na qual é feita a análise curricular, uma a uma, dos pilotos candidatos. Assim, para ser definida a ocupação das vagas, visando à integração do piloto considerado apto à Equipe do EDA, são apreciados pelo Conselho o currículo, o desempenho operacional ao longo da carreira e a avaliação psicológica realizada, durante o processo seletivo, pelas psicólogas do IPA, a partir do perfil profissiográfico para este cargo.

Embora não haja testes construídos, especificamente, para avaliar o perfil de aviadores, a seleção realizada pelo IPA se valeu de instrumentos e técnicas que seguiram os critérios para avaliação de um amplo conjunto de características sobre o candidato, com ênfase dada às características de personalidade, entre elas os interesses pessoais, motivações, traços de personalidade e habilidades interpessoais. Os testes psicológicos expressivos e a escala de personalidade foram usados como parte do levantamento dos fatores de personalidade dos candidatos, ou seja, como avaliadores de características imprescindíveis / desejáveis e impeditivas que estejam, diretamente, ligadas ao perfil desejado. A Entrevista Individual foi usada como método para confirmar, ou não, os dados dos testes aplicados e, ainda, para verificar fatores motivacionais e questões psicossociais que poderiam gerar impedimentos no comprometimento com a missão do Esquadrão, envolvendo comportamentos de risco. Na Dinâmica de Grupo, pode-se observar a possível capacidade de adaptação no geral e / ou em situações de imprevisibilidade, bem como a possível tomada de decisão.

Considerando que a seleção dos pilotos do EDA é, ainda, um processo novo para o IPA, a necessidade de aprimoramento existe, principalmente no que se refere à devolução dos resultados para o Conselho, em que as dificuldades de *internet* propiciaram uma comunicação interrompida, assim como não houve um retorno do próprio Conselho quanto à decisão de escolha dos candidatos.

5 CONCLUSÃO

As atividades que envolvem a aviação demandam rigor e cautela. Nesse sentido, estudos sobre o levantamento de perfil identificam características importantes que poderão orientar a seleção de pilotos, contribuindo para minimizar as inaptações no trabalho e promover a segurança na aviação. Planejamento e implementação adequados de todas as fases de processos seletivos, seguindo as exigências para o emprego de técnicas e instrumentos válidos, vão ao encontro de uma avaliação efetiva e voltada para adequar cada profissional ao cargo apropriado, conforme suas características, com ênfase nas de personalidade. Servem, ainda, como previsores de comportamentos futuros, o que, no tocante à aviação, muito podem auxiliar a pilotagem segura.

REFERÊNCIAS

- CHIAVENATO, Idalberto. Administração nos Novos Tempos. 2ª Edição. Rio de Janeiro: Campos, 1999.
- CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA (CFP). Código de Ética do Profissional Psicólogo. Brasília, 2005.
- COSTA, M.P. Adaptação, normatização e validação do Inventário de Personalidade para a Aviação. Tese de Doutorado. São Paulo, 2016.
- DAVIS, R. A. Personality: Its use in selecting candidates for US Air Force undergraduate pilot training (No. AU-ARI-88-8). Air University Maxwell Air Force Base, 1989.
- FAIAD, C.; JÚNIOR, F. A. C.; CAETANO, P. F.; ALBUQUERQUE, A. S. Análise profissiográfica e mapeamento na segurança pública. Psicologia: ciências e profissão. Vol. 32, n. 2. Brasília, p. 1- 11, 2012.
- FERREIRA, M. e. A. O papel da seleção de pessoal na área de recursos humanos. Revista de Ciências Gerenciais. v. 9, n. 11, p. 86-91, 2005.
- PASQUALI, L.; MOURA, C. F.; FREITAS, L. C. O. Análise profissiográfica. In: PASQUALI, L. et al. Instrumentação psicológica: fundamentos e práticas. Porto Alegre: Artmed, Cap. 20, p. 441- 453, 2010.
- RIBEIRO, S. L. O. Psicologia no contexto da aviação: breve retrospectiva. Rev. Conexão SIPAER, v. 1, n. 1, nov. 2009.

....